

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* , *CAREER DEVELOPMENT OPPORTUNITIES*, *SUPPORT WORK-LIFE POLICIES* DAN *REWARD* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BMT ASSYAFI'YAH KOTAGAJAH)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Zsa Zsa Raulia Putri
NPM : 1451020312**

Program Studi : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* , *CAREER DEVELOPMENT OPPORTUNITIES*, *SUPPORT WORK-LIFE POLICIES*
DAN *REWARD* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BMT ASSYAFI'YAH KOTAGAJAH)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Zsa Zsa Raulia Putri
NPM : 1451020312**

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A.,M. Ec.Dev
Pembimbing II: Muhammad Kurniawan,S.E.,M.E.Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti sekarang ini menyebabkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering disebut merupakan faktor dominan di segala bidang. Komitmen Organisasi terutama komitmen afektif merupakan variabel yang sangat penting dalam kajian mengenai karyawan pada organisasi. Perusahaan harus melakukan tingkat kualitas kehidupan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Salah satunya melalui pemberian *quality of work life*, *career development opportunities*, *support work life policies*, dan *reward*. Rumusan Masalah penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh *quality of work life*, *career development opportunities*, *support work life policies*, dan *reward* terhadap komitmen afektif karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan wawancara. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis disimpulkan bahwa secara simultan *quality of work life*, *career development opportunities*, *support work-life policies* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan 0,000 dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $32.159 > 2,68$. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa *quality of work life*, *career development opportunities*, *support work-life policies* dan *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Koefisien determinasi *Adjusted R²* diperoleh 0,811 atau 81,1 sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan karena BMT Assyafi'iyah mampu menjaga keamanan kerja karyawan dan memberikan kebebasan untuk karyawan memberikan masukan terhadap BMT, Sementara untuk variabel *Career Development Opportunities* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karena pelatihan dan pengembangan karier sangat diperhatikan untuk para karyawan. Sedangkan untuk variabel *Support work life policies* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan karena kebijakan yang diberikan BMT Assyafi'iyah sangat menguntungkan para karyawan. Dan yang terakhir variabel *Reward* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan karena *reward* yang diberikan oleh BMT Assyafi'iyah sudah sesuai dan dapat menumbuhkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life*, *Career Development Opportunities*, *Support Work-Life Policies*, *Reward*, dan **Komitmen Afektif.**



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin., Sukarame, Bandar Lampung, 35131, Telpn (0721)703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK
LIFE, CAREER DEVELOPMENT
OPPORTUNITIES, SUPPORT WORK-LIFE
POLICIES* DAN *REWARD* TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN (STUDI
PADA KARYAWAN BMT ASSYAFI'YAH
KOTAGAJAH)**

Nama Mahasiswa

: Zsa Zsa Raulia Putri

NPM

: 1451020312

Jurusan

: Perbankan Syariah

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

**Vitria Susanti, M.A., M. Ec.Dev
NIP. 197809182005012005**

Pembimbing II

**Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy
NIP. 198605172015031005**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

**Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP.197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin., Sukarame, Bandar Lampung, 35131, Telp (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work-Life Policies* dan *Reward Terhadap Komitmen Afektif Karyawan (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah)*, disusun oleh **Zsa Zsa Raulia Putri**, NPM: **1451020312**, Jurusan **Perbankan Syari'ah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Senin, 30 Juli 2018**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua sidang : **Hanif, M.M**

Penguji 1 : **Evi Ekawati, M.Si**

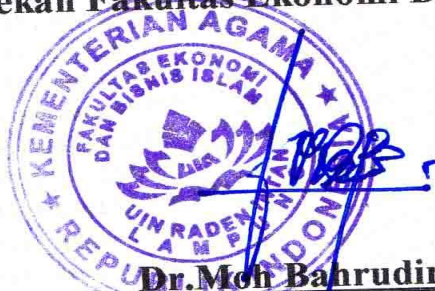
Penguji 2 : **Vitria Susanti, M.A., M. Ec.Dev**

Sekretaris : **Suhendar, M.S.Ak., Akt**

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Moh Bahrudin., M.A
NIP: 19580824 1989031003

MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا

تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٢٠﴾

“ Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Kepada Allah SWT dari hati yang terdalam, penulisan skripsi persembahkan kepada:

1. Kepada orang tuaku Bapak Zulkifli.B. dan Ibu Rita Wati yang aku hormati dan aku cintai. Selalu menguatkan ku sepenuh jiwa raga, merawatku, memotivasiku dengan nasehat-nasehat yang luar biasa, dan mendoakan ku agar selalu ada di jalan-Nya.
2. Adik ku tercinta Febriyan Hidayat yang senantiasa memberiku semangat dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Amak ku Rosni, Aci ku Erna Yulianti dan Keluarga besar Bapak dan Ibu yang selalu mendukung dan memberikan dorongan moril maupun materil agar penulis bisa menyelesaikan pendidikan.
4. Sahabatku Indah Fitriyani yang selalu berada disampingku selama hampir 4 tahun ini, memberi dukungan, semangat, nasihat, motivasi dan juga kasih sayangnya agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
5. Best partner mengerjakan skripsi selama 4 tahun Mifta yang selalu memotivasi memberikan dorongan, masukan, agar dapat menyelesaikan skripsi ini, maaf jika selama ini banyak merepotkan dan telah sabar mendengarkan keluh kesah penulis.
6. Sahabat seperjuangan selama ngekos di Atiwi Keramik Sinta Kusuma, Listiana, dan Fitri Wulandari yang selalu memberi dukungan dan motivasi selama menulis skripsi ini.

7. Sahabat - sahabat seperjuanganku tersayang Alfia Istiqomah, Ermawati, Nurkaidah , Ria Fitri Ningsih, dan Yulia Ratna Indarti
8. Sahabat-sahabat SMA DANZUW ku yang selama kurang lebih 7thn selalu bersama saling memberi dukungan, semangat, dan motivasi walau jarak membuat kita jarang berjumpa Dina, Nisa, Ukhti, Windri, dan Asih
9. Teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2014 khususnya kelas B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih kalian telah memotivasi saya dalam segala hal.
10. Teman-teman KKN Kelompok 147 Tahun 2017 di Desa kekiling, kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Tengah, Hany, Anis, Fahrima, Ratri, Wiwid, Dwi, Robert, Fredy, Sutiawan, dan Eksa
11. Teman-teman satu bimbingan yang berjuang bersama menunggu pembimbing, Rama, Febri, Ike, Afiful, Yulia, Hid dll.
12. Almamaterku kampus hijau UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempatku menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Zsa Zsa Raulia Putri , dilahirkan di kota Bandar Lampung , pada tanggal 05 Oktober 1996. Penulis merupakan anak pertama dari satu bersaudara pasangan Bapak Zulkifli.B. dan Ibu Ritawati . Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu: tahun 2002-2008 SD Negeri Babakan Legok Tangerang, tahun 2008-2011 SMP N 1 Legok Tangerang , tahun 2011-2014 SMA Negeri 1 Kotagajah, tahun 2014 penulis diterima sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung melalui Ujian Masuk Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (UMPTKAIN).

Bandar Lampung, 29 Mei 2018

Zsa Zsa Raulia Putri
NPM.1451020312

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work-Life Policies* dan *Reward* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi’iyah Kotagajah)”.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ibu Vitria Susanti, M.A.,M. Ec.Dev selaku Pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
2. Bapak Muhammad Kurniawan,S.E.,M.E.Sy selaku pembimbing dua yang membantu meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
3. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.

4. Kepada seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan, baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
5. Kepada BMT Assyafi'iyah Kotagajah yang telah membantu saya dalam memberikan informasi serta data yang di butuhkan untuk penelitian penulis, dan tak lupa juga kepada Bapak Eko Fitriono yang telah membantu saya selama proses penelitian ini
6. Dan semua pihak yang telah mebantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam ukhwah islamiyah.

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 29 Mei 2018

Zsa Zsa Rauli Putri
NPM.1451020312

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
F. Batasan Penelitian.....	13

BAB II LANDASAN TEORI

A. <i>Quality Of Work Life</i>	14
1. Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	14
2. Aspek-Aspek <i>Quality Of Work Life</i>	16
3. <i>Quality Of Work Life</i> dalam Pandangan Islam.....	17
B. <i>Career Development Opportunities</i>	20
1. Pengertian Karier.....	20
2. Aspek-Aspek <i>Career Development Opportunities</i>	23
3. Bentuk-bentuk Pengembangan Karier	24
4. <i>Career Development Opportunities</i>	29
5. <i>Career Development Opportunities</i> ditinjau dari islam	31
C. <i>Support Work-Life Policies</i>	33
1. Pengertian <i>Support Work-Life Policies</i>	33
2. Aspek-aspek <i>Support Work-Life Policies</i>	34
3. <i>Support Work-Life Policies</i> Dalam Pandangan Islam	38
D. <i>Reward</i>	40
1. Pengertian <i>reward</i>	40

2. Aspek-aspek <i>Reward</i>	42
3. Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	46
4. <i>Reward</i> dalam pandangan Islam	48
E. Komitmen Afektif	49
1. Pengertian Komitmen Afektif.....	49
2. Aspek-Aspek Komitmen Afektif	51
3. Komitmen Afektif dalam Pandangan Islam.....	52
F. Konseptual BMT.....	53
1. Pengertian BMT.....	53
2. Landasan Hukum BMT	53
G. Hubungan Antar Variabel.....	55
H. Tinjauan Pustaka.....	61
I. Kerangka Pemikiran.....	67
J. Hipotesis	68

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	70
B. Sumber Data.....	71
C. Populasi	72
D. Teknik Pengumpulan Data.....	73
E. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	76
F. Pengukuran Instrumen Penelitian	80
G. Analisis Data.....	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	92
1. Sejarah Berdirinya BMT Assyafi'iyah Kotagajah.....	92
2. Visi dan Misi.....	95
3. Struktur Organisasi	95
B. Karakteristik Responden	97
1. Jenis Kelamin Responden	97
2. Usia Responden	98
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	99
4. Status Perkawinan Responden	100
5. Masa kerja Responden	100
C. Hasil Analisa Data.....	101
1. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	101
2. Uji Asumsi Klasik.....	106
3. Uji Hipotesis	110
D. Pembahasan.....	117

1. Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan	117
2. Pengaruh <i>Career Development Opportunities</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan	120
3. Pengaruh <i>Support Work Life Policies</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan	124
4. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan	127
5. Pengaruh <i>Quality Of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work Life Policies</i> dan <i>Reward</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan	130
6. Pengaruh <i>Quality Of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work Life Policies</i> dan <i>Reward</i> terhadap Komitmen Afektif Karyawan dalam persepektif islam	131

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	137
B. Saran.....	138

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

1. Daftar Gaji dan Tunjangan Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.....	7
2. Data Absensi Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah	8
3. Data Turnover Karayawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.....	8
4. Istilah – istilah dalam perencanaan karier	21
5. Jumlah Populasi Penelitian	72
6. Kuesioner	74
7. Definisi Oprasional Variabel dan Indikator	79
8. Hasi Uji Validitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah	82
9. Hasil Uji Realibilitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah	85
10. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Jenis Kelamin	97
11. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Usia.....	98
12. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Pendidikan	99
13. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Status Perkawinan	100
14. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	100
15. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan QWL	101
16. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan CDO.....	102
17. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan SWLP	103
18. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan <i>Reward</i>	104
19. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan komitmen afektif	105
20. Hasil Uji Normalitas	107
21. Hasil Uji Multikolonieritas	108
22. Hasil Uji Heteroskedasitas	109

23. Hasil Analisis Berganda	111
24. Hasil Analisis Uji F	113
25. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	114
26. Hasil Uji T	115

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka berfikir	67
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Konsultasi.
2. Surat Pernyataan Tidak Plagiat
3. Surat Pra riset dan Riset
4. Tabel Jawaban Kuesioner
5. Hasil Output Validitas dan Realibilitas
6. Output Analisis SPSS 16
7. Pertanyaan Kuesioner Penelitian
8. Surat keterangan telah melakukan wawancara dan pengambilan data
9. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan arti istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini. Penjelasan atau penegasan tersebut diharapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pemahaman istilah yang digunakan. Adapun judul skripsi ini adalah: **“Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* , *Career Development Opportunities*, *Support Work-Life Policies* Dan *Reward* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan”** Adapun istilah-istilah yang digunakan, yaitu:

1. Analisis

Analisis adalah penguraian salah satu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.¹

2. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari seseorang (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.²

3. *Quality Of Work Life*

Quality Of Work Life / Kualitas kehidupan kerja merupakan berbagai macam komponen dari kesejahteraan karyawan secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-2* (Jakarta: Balai pustaka, 2009), h. 35

² *Ibid.* h. 102

dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu.³

4. *Career Development Opportunities*

Career Development Opportunities / Pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.⁴

5. *Support Work-Life Policies*

Support Work-Life Policies/ Kebijakan Perusahaan merupakan suatu ketentuan pokok yang menjadi dasar dan arah dalam melaksanakan kegiatan administrasi atau pengelolaan.⁵

6. *Reward*

Reward/Penghargaan merupakan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan.

7. *Komitmen Afektif*

Komitmen afektif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

³ Lau R.S.M & May, E.B. 1998. *A Win-Win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance*. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 9 No.3.

⁴ Sumitro, Nana, *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari perspektif PIO*, (Depok:Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI:2001) h. 272

⁵ *Ibid*, h. 190

8. Karyawan

Karyawan merupakan karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksudkan dengan judul skripsi ini adalah tentang bagaimana peran dari BMT Assyafi'iyah memberikan berbagai macam kebutuhan yang dibutuhkan karyawan di BMT tersebut agar para karyawan merasa memiliki rasa cinta dan merasa ingin terus berada dalam BMT Assyafi'iyah. Dan diharapkan para karyawan tetap memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada di BMT tersebut.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

Peneliti tertarik mengangkat judul ini karena rendahnya komitmen afektif karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah, dengan melihat tingkat kedisiplinan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah yang tidak mencapai 100% dan juga dengan melihat tingkat *turnover* karyawan di BMT yang semakin tahun semakin naik, padahal hal ini akan berdampak negatif bagi BMT, karena secara tidak langsung dari Lembaga BMT tersebut harus menghabiskan biaya lebih lagi untuk perekrutan karyawan, biaya training, dan produktifitas akan menurun, maka dari itu seharusnya lembaga lebih

memprioritaskan kualitas komitmen SDM melalui pemberian kualitas kehidupan kerja, pengembangan karier, kebijakan, dan juga *reward*.

2. Alasan subjektif

- a. Permasalahan dalam judul penelitian ini relevan dengan bidang keilmuan yang penulis tekuni di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
- b. Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literatur yang cukup memadai serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang memiliki kemudahan akses objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

C. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha.⁶ Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sering disebut dengan *Human Resource Management* yang merupakan faktor dominan di segala bidang.⁷ Salah satu strategi yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan persaingan adalah dengan cara meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.⁸ Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena

⁶ Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg Dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 39 No.1 (Oktober 2016), h.157

⁷ Abdurrahmat, " *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* ", (Jakarta:PT Rinika Cipta: 2009) h.1

⁸ Rendra Maulana Suryadilaga, *op.cit* h.157

memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan haruslah diberlakukan sebagaimana layaknya manusia, yaitu secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.⁹

Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan *good governance* diantaranya dari karyawan yang berpotensi memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan tersebut. Pengelolaan sumber daya mencakup peningkatan kompensasi, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan

⁹ Prabu Anwar, “*Msdm Perusahaan*”, (Bandung:Remaja Rosda Karya Offset:2005) h.265

kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.¹⁰ Komitmen Organisasi merupakan variabel yang sangat penting dalam kajian mengenai karyawan pada organisasi karena komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan sama dengan tujuan dan nilai dari sebuah organisasi. Komitmen terbagi atas tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Dalam penelitian ini peneliti memilih untuk lebih meneliti salah satu dari tiga komitmen yaitu komitmen afektif. Hal ini dikarenakan dari tiga komponen tersebut komitmen afektif merupakan komponen yang lebih memprediksi performa kerja karyawan dibandingkan dua komponen lainnya.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat cenderung akan setia kepada organisasi ditempat ia bekerja, hal ini disebabkan karena keinginan yang kuat berasal dalam dirinya. Organisasi mengharapkan kesediaan karyawan untuk menyelesaikan tujuan organisasinya.¹¹ Untuk itulah perusahaan perlu memonitor tingkat kepuasan kerja karyawan agar kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dan dijaga, serta menjaga komitmen kerja dari para karyawan. Produktivitas yang tinggi dari setiap karyawan merupakan salah satu hal yang diinginkan perusahaan untuk mencapai setiap tujuan perusahaan itu sendiri. Begitu pula dengan BMT Assyafi'iyah, yang dimana lembaga ini bertugas untuk menyalurkan dan menghimpun dana dari masyarakat ini berkewajiban mempunyai karyawan yang kompeten serta BMT ini juga harus memberikan kehidupan kerja yang baik untuk para karyawannya.

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta:PT RajaGrafindo:2000), h 154

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*, (Jakarta:RajaGrafindoPersada:2004) h. 165

Tabel . 1.1
Gaji dan Tunjangan Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah
2018

N O	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan				Potongan	Total
			Penyerta an	Keluarga	Jabatan	Komunikasi		
1	Pimpinan Cabang	1.638.000	219.000		2.500.000	100.000	234.940	4.222.660
2	Account Officer	1.102.500	147.500	200.000	1.250.000	50.000	203.750	2.546.000
3	Funding Officer	1.102.500			900.000		179.230	1.823.270
4	Funding Officer	1.262.300		250.000	900.000		189.475	2.222.825
5	Funding Officer	1.322.400		250.000	900.000		165.977	2.306.423
6	Pembukua n	1.534.300	515.700	250.000	1.000.000		224.000	3.076.000
7	Kasir	1.238.700	211.300	250.000	1.000.000		202.500	2.497.000

(**Sumber:** Data Base HRD BMT Assyafi'iyah Kota Gajah, 2018)

Berdasarkan data diatas, gaji merupakan salah satu faktor yang menentukan seorang karyawan bisa bertahan atau tidak dengan komitmen afektif mereka. Gaji yang peneliti uraikan diatas merupakan gaji berdasarkan UMR dari daerah itu sendiri namun yang membedakan disini adalah :

1. Gaji pokok didasarkan pada masa kerja dan pendidikan
2. Gaji pokok diklasifikasikan dengan golongan dan kelas

Bagi pemegang jabatan seperti manager BMT Assyafi'iyah memberikan gaji diatas Rp.5000.000., tunjangan yang didapatkan berupa tunjangan penyertaan, komunikasi, jabatan, dan tunjangan keluarga. Perbedaan gaji akan sangat menentukan tingkat komitmen afektif karyawan.

Kesempatan pengembangan karir atau naik jabatan BMT Assyafi'iyah memiliki penilaian berdasarkan kedisiplinan karyawan, kinerja karyawan,

loyalitas karyawan dan hubungan dengan rekan kerja. Selain itu, dari informasi yang diperoleh penulis tingkat kedisiplinan karyawan dilihat dari absensi yang mencapai hanya 90%. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut dapat merugikan BMT tersebut. Meskipun BMT Assyafiyah sudah memberikan gaji dan tunjangan yang cukup untuk karyawan. Tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dan bisa mengakibatkan sudah berkurangnya tingkat komitmen afektif dari karyawan.

Tabel. 1.2
Data Absensi karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah
Tahun 2013-2017

Tahun	Tingkat Absensi Karyawan
2013	80%
2014	85%
2015	75%
2016	80%
2017	90%

(**Sumber:** Data Base HRD BMT Assyafi'iyah Kota Gajah, 2018)

Selain itu berikut data turnover keluar-masuk karyawan di BMT Assyafi'iyah selama kurun waktu 5 tahun terakhir berikut data turnover karyawan :

Tabel 1 . 3
Data Turnover Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah
Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan
2013	5	6	50
2014	6	8	43
2015	4	6	40

2016	3	5	38
2017	4	9	35

(**Sumber:** Data Base HRD BMT Assyafi'iyah Kota Gajah, 2018)

Berdasarkan data tingkat absensi dan tingkat *turnover* diatas terungkap bahwa tingkat absensi dan tingkat *turnover* karyawan BMT Assyafi'iyah mengalami kenaikan, maka dapat di indikasikan telah terjadi masalah rendahnya tingkat komitmen afektif karyawan BMT Tersebut. Kelangsungan organisasi perusahaan sangat ditentukan oleh SDM yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Untuk memanfaatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komitmen afektif yang tinggi dalam bekerja, maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan.¹² Karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karywan bahkan rela untuk mengorbankan waktu pribadi dan lupa akan jam pulang atau diistilahkan dengan *workaholic*.¹³

Namun disisi lainnya sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa dengan pekerjaan, dan punya perasaan negatif lainnya. Karyawan seperti ini biasanya menganggap pekerjaan sebagai paksaan, beban, atau malah sebenarnya tidak tertarik dan akhirnya menurunkan tingkat komitmen afektif nya meskipun BMT tersebut memiliki kualitas kehidupan kerja , pengembangan karir,

¹² Robbins, Stephen, *Manajemen*, (Jakarta:Erlangga:2006)h.268

¹³ *Ibid*, h.277

kebijakan perusahaan, dan penghargaan yang cukup untuk para karyawannya namun komitmen yang diberikan oleh karyawan BMT Assyafi'iyah tergolong masih kurang dan rendah. Dari uraian diatas Maka peneliti ingin meneliti *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja), *Career Development Opportunities* (Perkembangan karir), *Support Work-Life Policies* (Kebijakan kerja) dan *Reward* (Penghargaan) dikarenakan teori dan situasi riil yang ada tidak sejalan secara selaras

Maka dari itu penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* , *Career Development Opportunities*, *Support Work-Life Policies* Dan *Reward* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah)”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diutarakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Afektif Terhadap Karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah?
2. Bagaimana Pengaruh *Career Development Opportunities* terhadap Komitmen Afektif Karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah?
3. Bagaimana Pengaruh *Support Work-Life Police* terhadap Komitmen Afektif Karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah?
4. Bagaimana Pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Afektif Karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah?

5. Bagaimana Pengaruh *Quality of work life, career Development opportunities, support Work-life police*, dan *reward* secara bersama sama terhadap komitmen afektif karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset dalam ilmu pengetahuan empiris bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menjelaskan pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Afektif Karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah.
- b. Untuk menjelaskan *Career Development Opportunities* terhadap Komitmen Afektif di BMT Assyafi'iyah Kotagajah.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh *Support Work-Life Police* terhadap Komitmen Afektif di BMT Assyafi'iyah Kotagajah.
- d. Untuk menjelaskan pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Afektif Karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah.
- e. Untuk menjelaskan pengaruh *Quality of work life, career Development opportunities, support Work-life police*, dan *reward* secara bersama sama terhadap komitmen afektif karyawan

2. Manfaat penelitian

Hasil manfaat ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan lainnya, lebih rincinya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan penjelasan yang lengkap mengenai pengaruh antar variabel.
- 2) Menyajikan suatu wawasan tentang kajian pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengembangan karier, kebijakan perusahaan dan reward dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan.
- 3) Menyajikan suatu wawasan tentang ekonomi islam dalam kegiatan perusahaan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi BMT Assyafi'iyah Kotagajah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang pentingnya peningkatan kualitas kehidupan kerja, perkembangan karir, kebijakan perusahaan, dan penghargaan terhadap karyawan agar karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi dalam perusahaan terutama komitmen afektif sikap cinta dan bangga atas perusahaan yang sedang di jalankan dan ditempati.

- 2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang diperoleh di bangku kuliah, serta memperdalam pengetahuan dan memperluas cakrawala berfikir ilmiah dalam bidang manajemen.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian terhadap objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang.

4) Secara Akademis

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Batasan penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah
2. Pengkajian dikhususkan pada model kualitas kehidupan kerja, pengembangan karier, kebijakan perusahaan dan reward terhadap komitmen afektif karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Quality Of Work Life*

1. Teori *Quality Of Work Life*

Menurut Cascio *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerdayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua mengartikan *Quality Of Work Life* sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.¹

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.² Namun demikian Wayne menjelaskan

¹ Ari Husnawati, “ *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*” (Universitas Diponegoro:Semarang:2006) Thesis Magister Manajemen, h.15

² Adstomi Jagustanus, Listiana Sri Mulatsih, Yuhelmi, “ *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Bank Kantor Pusat*”, (University Of Bung Hatta:Padang:2014), h.4

paling tidak dalam suatu organisasi bisnis terdapat tujuh dimensi dari QWL agar komitmen afektif karyawan dapat ditingkatkan yaitu : ³

- a. Keamanan dan keselamatan kerja
- b. Penerimaan tenaga kerja yang tepat
- c. Team yang terkelola mandiri serta desentralisasi adalah elemen-elemen dari struktur organisasi
- d. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja organisasi
- e. Training yang cukup
- f. Menghilangkan perbedaan tingkat status
- g. Berbagi informasi.

Menurut Robbins *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk dalam QWL adalah kermanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, partisipasi dan meningkatkan produktifitas organisasi diantara mereka. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari QWL sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan

³ Sonang Sitohang, “ *pengaruh quality of work life terhadap produktifitas kerja karyawan (studi kasus balai pelayanan teknis industri kulit di magetan)*, (Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia:Surabaya:2007), Vol.11 No 1 h.92

teknologi.⁴

2. Aspek-Aspek *Quality Of Work Life*

Menurut Nawawi aspek aspek *Quality Of Work Life* dibagi menjadi sembilan aspek yaitu:⁵

- a. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan pekerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing.
- b. Di lingkungan suatu perusahaan setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur, dan adil.
- c. Di lingkungan perusahaan karyawan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai posisi.
- d. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan dan jabatannya.
- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman.
- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya.

Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian

⁴ Robbins, Stephen, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia:2001) ,h.56

⁵ Nawawi hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:BumiAksara:2011) h.67

sementara para karyawan, menjadikan pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

Keenam aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen yang diintegrasikan dengan SDM agar mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif.⁶

Walton aspek *Quality Of Work Life* dibagi menjadi empat aspek yaitu :⁷

- 1) Pertumbuhan dan pengembangan
- 2) Partisipasi
- 3) Sistem imbalan yang inovatif
- 4) Lingkungan kerja

Aspek-aspek tersebut berakibat pada adanya hak-hak karyawan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus tercipta keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi.

4. *Quality Of Work Life* dalam Pandangan Islam

Quality Of Work Life mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar

⁶ *Ibid*, h.69

⁷ Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan, "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap*", (UII Yogyakarta:Yogyakarta:2016), Volume 5, Nomor 1, h.54

kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajer yang proaktif dan departemen SDI Mencari upaya mendorong pekerja sehingga mereka dapat menggunakan kemampuan “akal” mereka.⁸

Allah SWT berfirman dalam Q.S As-shaff ayat 4 yaitu:⁹

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَنٌ مَرْصُورٌ ﴿٤﴾

“Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Q.S As-shaff : 4)

Salah satu metode paling umum yang digunakan untuk memperkuat kualitas kehidupan kerja karyawan adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas, dan perusahaan. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab, dan merasa turut memiliki atas keputusan ia di mana ia turut berpartisipasi di dalamnya.¹⁰

Islam juga menawarkan sistem sosial yang berkeadilan dan bermartabat. Sistem yang di tawarkan Islam adalah sistem pekerjaan, yang di dalamnya mencakup hubungan atasan dengan bawahan, dan konsep pemberian upah. Bahkan kedudukan karyawan dalam Islam menempati

⁸ Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada:2014), h.212

⁹ Kementrian Agama RI, *Al-Quran, Tajwid dan Terjemah*, (Solo : Abyan, 2014), h. 551

¹⁰ Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, *Op.cit*, h. 214

posisi terhormat. dalam memandu hubungan perusahaan dan karyawan, Islam memiliki prinsip musawah (kesetaraan) dan ‘adlah (keadilan).¹¹

Dengan prinsip kesetaraan menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan. Di satu pihak membutuhkan upah dan di pihak lain pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing di dasarkan pada asas kesetaraan.¹² Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Zuhurf ayat 32 yaitu :¹³

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

“ Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S Al-Zuhurf:32)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Prinsip kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan perusahaan dan karyawannya kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan karyawan adalah upah yang

¹¹ Damingun, " Kinerja dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam ",(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah:Samarinda), h. 11

¹² Ibid, h.13

¹³ Kementrian Agama RI, Al-Quran, Tajwid dan Terjemah, (Solo : Abyan, 2014), h. 27

memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan perusahaan adalah berkembangnya usaha. Namun realitas yang terjadi kebanyakan menunjukkan hubungan yang tidak seimbang antara perusahaan dan karyawan. Karena Perusahaan memiliki daya tawar yang lebih besar sering mengeksploitasi karyawannya. Padahal jika kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, maka tujuan tersebut dapat tercapai. Maka dari itu kesetaraan antara perusahaan dan karyawan harus benar-benar di laksanakan. Dan juga seharusnya metode yang paling berpengaruh dalam meningkatkan *quality of work* karyawan adalah dengan keterlibatan karyawan dalam setiap hal.

B. *Career Development Opportunities*

1. Pengertian Karir

Karier merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya disuati institusi. Ini merupakan karir yang objektif, karir terdiri atas perubahan-perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua ini merupakan karir yang bersifat subjektif. Kedua perseptif tersebut baik objektif maupun subjektif, terfokus pada individu. Kedua perseptif tadi menganggap bahwa seseorang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka.¹⁴ Menurut Henry Simamora pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

¹⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps: 2012), h. 164

Sedangkan perencanaan karir adalah proses yang dilalui karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk tujuan kariernya.¹⁵

Sedangkan menurut Hani Handoko, pengertian karier ada tiga, yaitu:¹⁶

- a. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (Transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan seseorang.
- b. Karier sebagai suatu petunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur kairernya.
- c. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karier merupakan rangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan yang dialami oleh individu selama kehidupan kerjanya. suatu rangkaian posisi, jabatan, atau pekerjaan yang dipegang karyawan selama masa bekerjanya yang meliputi gerakan/mobilitas dalam organisasi.

Tabel 2.1
Istilah – Istilah dalam Perencanaan Karier

Karier
Suatu karier adalah seluruh pekerjaan (Jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.
Jalur karier (<i>career path</i>)

¹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BP STIE YKPN:2014) ,h.133

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta:2010),h. 145

Suatu jalur karier adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.
<p>Sasaran-sasaran karier (<i>career goals</i>)</p> <p>Sasaran karier adalah posisi di waktu yang akan datang di mana seseorang berjuang untuk mencapainya sebagai bagian dari kariernya.</p>
<p>perencanaan karier</p> <p>perencanaan karier adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karier dan jalur kesasaran tersebut.</p>
<p>Pengembangan karier (<i>career development</i>)</p> <p>Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.</p>

Sumber : T. Hani Handoko (2010)

Untuk meniti karier, seorang karyawan harus memiliki atau memenuhi persyaratan tertentu guna mendukung peningkatan kariernya. Keberhasilan karier seseorang dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut:¹⁷

- a. Pendidikan formal
- b. Pengalaman kerja
- c. Sikap atasan
- d. Bobot pekerjaan
- e. Lowongan jabatan
- f. Produktivitas kerja

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sesulit apapun meniti karier, perencanaan karier diperlukan bagi karyawan agar selalu siap menggunakan kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Orang-orang yang berhasil dan berprestasi baik dalam penugasannya pada suatu organisasi atau perusahaan biasanya sangat memerhatikan masalah perencanaan karier.

¹⁷ *Ibid*, h. 147

2. Aspek-Aspek *Career Development Opportunities*

Menurut Veithzal Rivai Aspek dari pengembangan karier adalah sebagai berikut:¹⁸

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier.

b. Exposure

Kemajuan karir ditentukan oleh exposure, berarti menjadi lebih dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karir lainnya.

c. Kesetiaan organisasional

Pada sebuah perusahaan atau lembaga, orang menempatkan loyalitas pada karier diatas loyalitas perusahaan. Dedikasi karier yang besar pada perusahaan yang sama melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi *turnover* karyawan.

d. Mentors dan sponsor

Para mentor atau pembimbing karir bila berhasil membimbing karir karyawan atau pengembangan karirnya lebih lanjut, maka para mentor dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang yang dalam organisasi dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi oranglain. Seringkali sponsor karyawan

¹⁸ Veithzal Rivai, Mansyur Ramly Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada:2015), h.212

adalah atasan mereka

e. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Hal ini terjadi, apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, penambahan gelar dan sebagainya. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

3. Bentuk-Bentuk *Career Development Opportunities*

1) Pelatihan dan Pendidikan

1) Defini Pelatihan dan Pendidikan

Andrew E Sikula, mendefinisikan pendidikan sebagai berikut, “*Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*”. Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.¹⁹

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan

¹⁹ Eko Adi Siswanto Dan Ahyar Yuniawan, “ *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* “,(Universitas Diponegoro:Semarang:2012), Volume 1, Nomor 2, h. 12

lebih *spesifik*, *praktis*, dan segera. *Spesifik* berarti pelatihan perhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis* dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang yang dihadapi. Sering terjadi strategi organisasi dapat melakukan pekerjaan yang dihadapi. Sering terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu pelatihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah oprasional lainnya. Sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.²⁰

2) Tujuan dan manfaat pelatihan

Adapun tujuan dari pelatihan tenaga kerja yang diadakan ialah:²¹

- a) Memperbaiki kinerja. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitas dari karyawan akan semakin meningkat dikarenakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

²⁰ Sadili Samsudin . *Op.Cit* h.141

²¹ *Ibid*, h. 143-144

- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif dalam menggunakan teknologi-teknologi terbaru.
- c) Mengurangi waktu belajar. Diharapkan dengan pelatihan akan mengurangi waktu belajar atau proses adaptasi dari karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi yang baru.
- d) Memecahkan masalah operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
- e) Orientasi karyawan terhadap organisasi. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan diantara sesama karyawan sehingga memiliki pandangan yang sama terhadap organisasi dan pekerjaan.
- f) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan di dalam perusahaan.

3) Manfaat pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella membagi manfaat pelatihan

kepada beberapa elemen, yaitu: ²²

a) Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan rasa percaya diri.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.

b) Manfaat untuk perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan

²² Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, *Op.Cit* h.115

- 3) Memperbaiki moral Sumber Daya Manusia
- 4) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- 5) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- 6) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.²³

2) Promosi

Suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini. Kesempatan untuk maju itu dalam organisasi sering disebut promosi. Promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, sebab dengan adanya promosi dapat menjadikan perusahaan stabil dan pendekatan moral karyawan sehingga terjalin dengan baik. Kedua hal ini merupakan yang minimal yang harus dapat diwujudkan, bilamana perusahaan tersebut mengandalkan promosi suatu barang tentu dengan promosi dengan mengandalkan promosi suatu barang tentu dengan promosi tidak hanya diharapkan pada kedua hal tersebut, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Adanya

²³ *Ibid*, h.217

kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan itu akan lebih.²⁴

a. *Career Development Opportunities*

Career development opportunities merupakan sebuah sistem yang diatur, diformalkan dan merupakan suatu usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi *The work it self* (pekerjaan itu sendiri). *Career Development Opportunities* diperlukan kerjasama kedua belah pihak baik dari perusahaan maupun dari sisi karyawan.²⁵ Di sini perusahaan harus mampu untuk kesempatan untuk berkembang, dan memberikan kesempatan untuk belajar untuk perkembangan karir yang lebih maju dan untuk menciptakan sebuah *career security*/keamanan karir. Yang merupakan satu pengembangan keterampilan yang bisa dipasarkan yang membantu memastikan diperolehnya pekerjaan dalam suatu kumpulan karir.²⁶

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) dan pengembangan karyawan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peroleha keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian

²⁴ Veitzhal Rivai, Salim Basamalah Dkk, *Op.Cit*, h.155

²⁵ Nawawi, *Op.Cit* h. 78

²⁶ Mondy Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga:2010) h.209

aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.²⁷ Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal, meningkatkan kemampuan konseptual dalam pengambilan keputusan dan memperluas relation.²⁸

Keamanan karir dihasilkan dari kemampuan untuk bekerja dalam sekumpulan luas karir yang cukup baik untuk bisa dipasarkan lebih dari satu pekerjaan dan lebih dari satu organisasi. Dengan keamanan karir, para karyawan di tawari peluang-peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka, dan dengan demikian kemampuan kerja (*employability*) mereka dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Berdasarkan doktrin kemampuan kerja tersebut para karyawan berkewajiban memberikan komitmen mereka kepada perusahaan ketika mereka dipekerjakan dan perusahaan wajib memberikan

²⁷ Mamik Eko Supatmi Umar Nimran ,Hamidah Nayati Utami , “*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*”,(Universitas Brawijaya:Malang:2016), V olume 7 No 1, h.28

²⁸ *Ibid*, h.29

peluang mempelajari keterampilan-keterampilan baru kepada karyawannya, agar komitmen tersebut terjaga.²⁹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Career development opportunities* merupakan sebuah sistem yang di atur agar suatu organisasi dapat mencapai suatu kebutuhan karyawan yang melibatkan produktifitas karyawan itu dan akan menciptakan suatu komitmen kepada para karyawan dan hal itu dapat dipenuhi oleh karyawan jika suatu perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karier agar para karyawan dapat meniti keamanan karyawan dan para karyawan agar bisa untuk mengeksplorasi dan mengembangkan bakat-bakat dan keterampilan yang dimilikinya.

6. *Career Development Opportunities* ditinjau dari islam

Bagi seseorang beriman, perencanaan adalah wajib. Bahkan, perencanaan dikaitkan dengan orang bertaqwa. Ini artinya, perencanaan merupakan bagian dari ciri orang yang beriman dan bertaqwa. Perencanaan adalah penting. Jika seseorang gagal dalam merencanakan, berarti ia gagal menjadi seorang yang beriman. Dalam sirah nabawiyah, dijelaskan bahwa rasulullah melakukan perencanaan yang matang dalam perjalanan hijrahnya. Bagaimana rasulullah menugaskan para sahabat dan para sahabatnya dengan rapi dan penuh perhitungan. Ada sahabat yang bertugas mendampingi dalam hijrah, yakni abu bakar. Ada pula yang bertugas menghapus jejak perjalanan nabi dan sebagainya. Hal ini

²⁹ Mondy Wayne, *Op.Cit* ,h.209

menandakan perencanaan adalah bagian integral dari perjalanan kesuksesan seseorang.

SDI modern senantiasa mengembangkan responya terhadap lingkungannya yang semakin kompetitif sedangkan hubungan kerja secara tradisonal antara pekerja dengan atasannya yang berlangsung seumur hidup sudah tidak memungkinkan lagi. Agar karier dapat berkembang, diperlukan adanya perencanaan karier, yaitu proses melalui mana seseorang memilih tujuan karier serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Perkembangan karier terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana kariernya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, manajer dan departemen SDI hanya membantu di dalam perencanaan karier serta memberikan jalan menuju karier tersebut.³⁰ Dalam hal ini Allah Subhanahuata'ala memberikan sprit dalam Al-Qur'an bahwa manusia harus berjuang, dalam Q.S Al-Mulk ayat 2 yaitu: .³¹

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

“Artinya :Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.” (Q.S Al-Mulk:2)

³⁰ Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, *Op.Cit* h.665

³¹ Kementrian Agama RI, *Op.Cit* ,h.562

C. *Support Work-Life Policies*

1. *Pengertian Support Work-Life Policies*

Support work-life policies merupakan suatu bentuk kebijakan dan perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam lingkup kehidupan pribadi yang berdampak pada kehidupan pekerjaan sehingga dapat mengurangi berbagai bentrok serta mendukung segala aspek dalam bekerja dan sebagai hasilnya akan meningkatkan komitmen kerja. Salah satu hal terpenting dalam pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah kebijakan dan perhatian/proteksi. Proteksi merupakan suatu sistem perlindungan oleh perusahaan kepada pekerja yang berupa kompensasi dalam bentuk bukan imbalan, baik langsung maupun tidak langsung. Proteksi ini berupa jaminan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan,³²

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak langsung dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman secara finansial maupun kesehatan. Proteksi atau perlindungan kerja merupakan suatu keharusan perusahaan yang

³² Burhanuddin Yusuf, *Op.Cit* , h. 256-258

diwajibkan oleh pemerintah melalui perturan perundang-undangan. Di indonesia program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan program wajib yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992. Yang mecangkup :³³

- 1) Jaminan kecelakaan kerja
- 2) Jaminan kematian
- 3) Jaminan hari tua
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Support Work-Life Policies* merupakan suatu kebijakan yang diberikan oleh suatu perusahaan di mana kebijakan itu berupa kebijakan kesehatan, tunjangan untuk para karyawan, waktu kerja yang kondusif untuk para karyawan serta, kebijakan untuk asuransi para karyawan hal itu dilakukan agar para karyawan mendapat perhatian yang lebih dan ini akan berdampak pada tingkat komitmen afektik dari para karyawan suatu perusahaan.

2. Aspek-aspek *Support Work-Life Policies*.

a. Kebijakan Pemberian Jaminan Asuransi

Asal mula asuransi adalah berawal dari kebiasaan orang arab apabila salah seorang dari suatu suku terbunuh oleh orang dari suku lain, pewaris dari orang yang terbunuh dibayar diyat (uang darah) atas nama pembunuhan. Menurut Syaikh Ibnu Hajar Asyaqalani,

³³ Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, *Op.Cit* h.665

dalam kitab *Fathul Bari* bahwa nabu Muhammad menerima konsep *diyat* ini yang kemudian dikenal dengan nama al-Aqila.³⁴ Kata “Asuransi” dalam bahasa arab adalah *ta'min*, yaitu artinya jaminan, pertanggungan. Asuransi sama subtansinya dengan *takaful* , yaitu tolong-menolong, atau saling menanggung.

Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga mereka dapat disebar atau di diversifikasi melalui lembaga asuransi. Apabila resiko yang ditanggung tersebut benar-benar terjadi, perusahaan asuransi akan memberikan jaminan atau pertanggungan kepada pekerja sesuai dengan jumlah polis yang telah disepakati. Jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :³⁵

1) Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan merupakan asuransi yang memberikan perlindungan kepada karyawan apabila karyawan mengalami masalah ksehatan yang harus memperoleh penanganan medis, seperti dokter maupun rumah sakit. Asuransi dapat berbentuk asuransi kesehatan umum, asuransi mata, asuransi gigi, dan asuransi kesehatan mental. Premi yang dibayar perusahaan asuransi dipotong dari gaji karyawan setiap bulan sesuai presntase tertentu.

³⁴ *Ibid*, h. 700

³⁵ *Ibid*, h.707

2) Asuransi jiwa

Asuransi jiwa berbeda dengan asuransi kesehatan , di mana asuransi jiwa hanya menanggung diri pribadi karyawan. Pemberian asuransi jiwa akan dapat memberikan rasa aman bagi pekerja dalam bentuk proteksi polis kepada keluarga karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja yang dapat menghilangkan nyawa karyawan atau mengalami cacat permanen. Sama asuransi kesehatan, premi asuransi jiwa dipotong dari gaji karyawan setiap bulan sesuai dengan presentase tertentu.

3) Jaminan asuransi lainnya

Program kelompok membuat beberapa perusahaan menyediakan berbagai program asuransi lain. Suransi yang sah menurut undang-undang memberikan karyawan kemudahan kepada karyawan. Beberapa perusahaan besar bahkan menawarkan asuransi kepemilikan rumah dan mobil. Karena harganya sangat bervariasi, tidak semua karyawan memiliki rumah dan mobil.

b. Kebijakan tentang Jaminan Keamanan Karyawan

Karyawan harus diikutsertakan selain dalam program asuransi , juga dalam program-program non asuransi yang dapat memberikan keamanan kepada karyawan. Program ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan, baik sebelum masa

pensiun maupun pada saat pensiun. Program nonasuransi yang diadopsi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:³⁶

- 1) Jaminan terhadap pendapatan atas pekerjaan
- 2) Jaminan pensiun
- 3) Masa persiapan pensiun
- 4) Dana pensiun

c. Kebijakan Berupa Istirahat Kerja

1) Istirahat Selama Jam Kerja (*On-The-Job Breaks*)

Beberapa bentuk tunjangan istirahat kerja umumnya ditemui selama bekerja seperti waktu istirahat, waktu makan, dan waktu melaksanakan ibadah. Istirahat dari segi kegiatan fisik dan mental akan dapat mengembalikan kembali kesegaran dan energi pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Permasalahan yang biasanya dialami oleh pekerja adalah niat usaha karyawan untuk memperpanjang waktu istirahat.

2) Cuti Sakit

Memberikan kompensasi kepada pekerja bila dia tidak bekerja dikarenakan sakit. Kebanyakan kebijakan cuti memberikan kompensasi penuh bagi sejumlah khusus hari sakit yang diizinkan, biasanya sampai kira-kira 12 hari pertahun. Hari-hari sakit sering terakumulasi pada tarif, katakanlah, satu hari per bulan dinas.

³⁶ *Ibid*, h. 709

3) Cuti dan Liburan

Perusahaan menerapkan kebijakan memberikan cuti dan liburan kepada karyawan selama beberapa hari dalam satu tahun dan memberikan kompensasi kepada mereka selama masa tersebut. Pemberian cuti dan liburan ini dimaksudkan untuk menyegarkan kembali para karyawan dari tugas-tugas rutin sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas.

4) Bebas dari Kehadiran

Bebas dari kehadiran biasanya diberikan dalam hal karyawan (wanita) yang sedang hamil, sakit yang memerlukan istirahat tambahan, tugas pengadilan dan lain-lain. Dalam masa bebas kehadiran tersebut, pekerja biasanya tidak memperoleh kompensasi dari perusahaan.³⁷

3. *Support Work-Life Policies Dalam Pandangan Islam*

Manusia memerlukan suatu tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, yang disebut dengan mu'amalah.³⁸

Rasulullah SAW pernah menjabat tangan seorang budak yang bengkak karena kerja keras, lalu menciumnya dan berkata “ inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya.” (HR. Bukhari). tolak ukur pekerjaan dalam islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, maka buruh baik adalah buruh yang meningkatkan kualitas kerjanya.³⁹

³⁷ *Ibid*, h. 710

³⁸ Hady Sutjipto, “*Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan*” ,(Universitas Islam Bandung:Bandung:2003), Volume Xix No. 4 h.425

³⁹ *Ibid*, h. 427

Seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-An'am ayat 132 yaitu:⁴⁰

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

“Artinya : dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (Q.S Al-An'am:132)

Dalam perspektif Islam tentang kebijakan ketenagakerjaan ada empat prinsip-prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja.

1) Kemerdekaan manusia

Ajaran islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah *Shallahu' alaihi wa sallam* yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan yang toleran dan berkeadilan.

2) Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan islam sangat mencintai umat Islam yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Kemuliaan orang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapatkan jasa atau tenaganya.

3) Keadilan dan anti-diskriminasi

⁴⁰ Kementrian Agama RI, *Op.Cit* , h 132

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang bekerja memiliki hak yang setara dengan yang lain, termasuk atasan atau pimpinannya.

4) Kelayakan upah pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh suatu organisasi atau pihak yang mempekerjakan. Prinsip tersebut terangkum dalam hadis : *“berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”* (HR.Ibnu Majah).⁴¹

D. Reward

1. Pengertian Reward

Menurut bahasa, kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan perangsang, situasi, atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Sistem *Reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi, dan tanggung jawab mereka terhadap

⁴¹ Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, *Op.Cit* h.719

organisasi. *Reward* merupakan pemberian oleh individu atau organisasi kepada pekerja atau karyawan sebagai pekerjaan berikut yang mereka lakukan.

Menurut Mirkander *reward* adalah manfaat yang muncul dari melakukan tugas, memberikan layanan atau mengeluarkan tanggung jawab. Menurut Aktar *et al* *reward* adalah penghargaan ekstrinsik termasuk pembayaran dasar, pahala yang pantas, dan bonus kinerja dan penghargaan intrinsik termasuk pengakuan, kesempatan belajar, pekerjaan yang menantang dan kemajuan karier.⁴² Pengertian *reward* menurut Byars dan Rue adalah *The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution*. Dalam organisasi reward system ditetapkan tipe reward apa yang akan digunakan dalam organisasi termasuk hal pendistribusinya kepada para karyawan.⁴³

Bergabungnya manusia ke dalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian sebagian tujuan perusahaan. Seperti yang telah diuraikan bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberikan

⁴² Ryan Vitaly Oroh, S.L.H. Joyce Lopian, Merinda Pandowo, "*Comparative Analysis Of Reward And Employee Performance Based On Gender At Central Bank Of Bank Sulut*", (University of Sam Ratulangi:Manado:2014) Vol.2 No.1 h. 335-343

⁴³ Widodo, "*Efek Moderasi Kerja Cerdas Pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja*", (Universitas Islam Sultan Agung:Semarang:2010)Vol. 1, No. 2 h. 126-127

berbagai tunjangan, serta penghargaan baik yang material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa dasarnya yang sangat diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi.

2. Aspek- Aspek Reward

Menurut Armstrong dan Stephens *reward* terdiri beberapa Aspek di bawah ini:⁴⁴

a. *Reward system*

Sistem reward mencakup beberapa elemen, antara lain:

- 1) Policies, mencakup beberapa panduan dan ketentuan dalam memberikan reward kepada karyawan.
- 2) Practices, mencakup sistem pemberian reward.
- 3) Processes, yang lebih mengarah pada mengevaluasi ukuran relative dari pekerjaan dan menilai performa individu.
- 4) Procedures, mencakup penetapan sistem pemberian reward.
- 5) Structures, yang mana menyediakan pemberian reward sesuai rancangan kerja.

b. *Reward strategy*

Reward strategy mengatur hal apa yang akan dilakukan perusahaan pada masa mendatang untuk mengembangkan dan mengimplementasikan *reward policies*, *practices* dan *processes* yang

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kharisma Putra:2017) h.181-191

lebih jauh dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya adalah dengan perusahaan memberikan kebijakan tentang *reward* kepada karyawan yang disiplin atau dalam sebulan tidak pernah absen.

c. *Total reward*

Merupakan kombinasi antara *reward* yang disediakan bagi perusahaan baik yang berupa *financial* maupun non *financial*. Contohnya adalah penghargaan berupa bonus untuk *finansial* dan untuk non *finansial* berupa

d. *Total remuneration*

Merupakan nilai dari semua pembayaran *cash* dan *benefit* yang diterima bagi karyawan.

e. *Base or basic pay*

Tarif base merupakan jumlah pembayaran (gaji tetap atau upah) yang membentuk jumlah tarif berdasarkan pekerjaan. Ini mungkin bervariasi menurut tingkatan dari pekerjaan dan juga level ketrampilan yang dibutuhkan. Pembayara tarif base ini dipengaruhi oleh kecenderungan internal dan eksternal. Kecenderungan internal diukur dari beberapa form dari evaluasi kerja. Kecenderungan eksternal dinilai dari melacak tarif yang terjadi di pasaran. Sebagai alternatif, level pembayaran reward dapat ditetapkan sesuai dengan badan resmi atau pun dengan mencapai kesepakatan individu antara perusahaan dengan karyawan.

Contoh pembayaran base mungkin dilakukan secara tahunan,

mingguan atau pun berdasarkan jam kerja. Hal ini terkadang mengacu pada sistem waktu pembayaran.

f. *Contingent pay*

Tambahan *reward* secara financial yang mungkin disediakan berhubungan dengan performa, kompetensi, kontribusi, ketrampilan, dan pengalaman. Semua itu mengacu pada contingent pay. *Contingent pay* ini biasanya ditambahkan pada *base pay* dan saling berhubungan.

g. *Employee benefits*

Employee benefits mencakup pensiun, tunjangan sakit, asuransi, fasilitas mobil dan sebagainya. Perusahaan menggabungkan elemen dari tambahan imbalan pada berbagai macam bentuk pembayaran cash dan juga termasuk ketentuan reward untuk karyawan yang tidak terlalu mengikat seperti liburan tahunan.

h. *Allowances*

Allowances merupakan pembayaran yang ditambahkan selain basic pay untuk kondisi yang spesial ataupun beberapa kondisi lain pada pekerjaan. Hal tersebut mungkin tidak ditetapkan secara tertulis oleh perusahaan tetapi hal tersebut sering menjadi subjek negosiasi. Beberapa tipe utama allowances misalnya:

1) *Location allowance*

Tambahan upah karena biaya hidup yang lebih tinggi di suatu tempat seperti kota besar.

2) *Overtime payment*

Tambahan upah yang diberikan karena bekerja diluar kewajiban atau pun bekerja pada hari-hari besar yang biasanya merupakan hari libur.

3) *Shift payment*

Merupakan perbedaan tarif upah berdasarkan shift kerja tertentu, misalnya untuk shift malam akan mendapatkan tarif upah yang lebih tinggi.

4) *Working condition allowance*

Merupakan tambahan upah karena kondisi kerja yang tidak menguntungkan. Misalnya pekerja pabrik yang berhubungan dengan asap terus menerus, perusahaan akan memberikan tunjangan kesehatan.

5) *Subsistence allowance*

Merupakan tambahan upah untuk akomodasi atau pun uang makan karena tempat kerja jauh dari rumah.

6) *Stand-by dan call-out allowance*

Tambahan upah yang diberikan bagi karyawan yang harus siap dipanggil kapanpun ketika dibutuhkan.

i. *Performance management*

Dapat didefinisikan sebagai performa individual dan harapan kontribusi, pengukuran performa terhadap penilaian tersebut, penyediaan *feedback* yang dibangun secara teratur dan hasil yang telah

disepakati dengan peningkatan performa, pembelajaran dan pengembangan personal. Semua itu berarti menyediakan motivasi non-finansial dan menginformasikan keputusan pembayaran *contingent* (*reward* diluar *basic pay*).

m. *Non-financial reward*

Reward yang tidak termasuk pembayaran langsung di dalamnya dan sering muncul dari pekerjaan itu sendiri, misalnya, pencapaian, pengakuan, lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan ketrampilan, training pengembangan karir dan kualitas kepemimpinan yang baik.⁴⁵

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen dapat memberikan gambaran kepada karyawan *reward* berupa apa saja yang akan didapatkan oleh karyawan dan akan berdampak baik untuk karyawan dengan adanya penghargaan karyawan akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan komitmen afektif karyawan.

3. Tujuan Pemberian *Reward*

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah sebagai

⁴⁵ Xu Yongmei¹, Jiang Jiankai², "*Empirical Research on Relationship of Caddies' Reward Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*", (Management School, Jinan University:China:2015) h.56-57

berikut: .⁴⁶

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian *reward* terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar pembayarab gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin

⁴⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.121

karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program *reward* yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah,

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan..

4. *Reward* dalam Pandangan Islam

Dalam bahasa arab, *reward* atau penghargaan atau kompensasi (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Qur'an, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. Sebagaimana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah SWT berfirman dalam Q.S Ali-Imran ayat 145 sebagai berikut:⁴⁷

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُؤَجَّلَاتٍ وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ
الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ



“Artinya : sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin

⁴⁷ Kementrian Agama, *Op.Cit*, h.68

Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. dan Kami akan memberi Balasan kepada orang-orang yang bersyukur.” (Q.S Ali-Imran:145)

Dari ayat di atas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud dengan kata *tsawab* dalam kaitanya pekerjaan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari karyawan.⁴⁸

E. Komitmen Afektif

1. Pengertian Komitmen Afektif

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keber-pihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Salah satu perspektif pendekatan pada Komitmen Organisasional adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang mana sudut pandang Komitmen

⁴⁸ Dwi Novianto, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna”, Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.4, No.6, (Juni 2015), h. 3

Organisasional ini mempunyai karakteristik pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen, yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.⁴⁹

Apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya.

⁴⁹ Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu, "*Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja*", (Universitas Kristen Petra:Surabaya:2012),VOL.14, NO. 2, h 109

2. Aspek-aspek komitmen afektif

Beberapa ahli memiliki penjelasan dan konsep tersendiri mengenai komitmen afektif. Goldberg menjelaskan ada lima aspek yang menggambarkan adanya komitmen afektif individu terhadap organisasi, yaitu:⁵⁰

a. *Extraversion*

Ditandai dengan kehadiran semangat dan antusiasme. Individu *ekstraver* bersemangat dalam membangun hubungan dengan orang lain. Individu digambarkan sebagai orang yang antusias. Antusiasme ini tercermin dalam emisi emosi positif. Individu bisa bersikap tegas dan tegas.

b. *Agreeableness*

Ketulusan tersendiri dalam berbagi, kepekaan, fokus pada hal-hal positif pada orang lain. Setiap hari mereka tampil sebagai individu yang baik hati, dapat bekerja sama dan dapat dipercaya.

c. *Conscientiousness*

Bisa diartikan sungguh-sungguh dalam melakukan tugas, bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan menyukai ketertiban dan disiplin. Dalam kehidupan sehari-hari mereka muncul sebagai kehadiran tepat waktu, prestasi, teliti, dan suka melakukan pekerjaan secara menyeluruh.

⁵⁰ Umi Anugerah Izzati, Fendy Suhariadi, Cholichul Hadi, “*Personality Trait as Predictor of Affective Commitment*”, (Airlangga University, Surabaya:2015) h. 34-35

d. *Neuroticism*

Adalah sinonim dengan kehadiran emosi negatif seperti kecemasan, ketegangan, dan ketakutan. Individu yang memiliki sifat dominan mudah gugup dalam menghadapi masalah yang menurutnya paling sepele saja. Mereka dengan mudah menjadi marah ketika dihadapkan pada situasi yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkannya.

3. Komitmen Afektif dalam Pandangan Islam

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut. Allah telah berfirman dalam Q.S Fushshilat ayat 30 yaitu :⁵¹

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

“Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka

⁵¹ Kementrian Agama RI, *Op.Cit* , h.480

dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".(Q.S Fushshilat :30)

F. Konseptual BMT

1. Pengertian BMT

BMT adalah *Baitul Mal Wal Tamwil*, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. *Baitul mal wal tamwil* adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, *baitul mal wal tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah ,serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat nya.⁵²

2. Landasan Hukum BMT

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahannya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam seperti usaha perbankan yang menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan . konsep BMT sudah jelas di dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 261 yang mengumpamakan nafkah yang dikeluarkan oleh orang-orang yang menafkahi hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang

⁵²Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan lainnya*, (Jakarta: Kencana, Cet ke-2, 2010), h. 451-452.

tumbuh menumbuhkan tujuh butir yang dapat diartikan Allah melipat gandakan ganjaran bagi orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah jika dikaitkan dengan BMT Sebagai Lembaga keuangan mikro syariah BMT sebagai lembaga yang menafkahkan hartanya di jalan Allah dengan Memberikan pembiayaan untuk mensejahterakan kehidupan Anggotanya konsep BMT dalam Q.S Al- Baqarah ayat 261

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾

Artinya : Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. dan Allah Maha luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui.

Sesuai dengan Ayat diatas maka BMT dapat dapat disimpulkan bahwa BMT ini digunakan untuk kemaslahatan umat, yaitu dengan menjalin silaturahmi dengan mengadakan kerjasama bagi hasil dengan cara mebagi keuntungan yang diperoleh sesuai dengan motif berdirinya BMT yaitu selain untuk mendapatkan laba juga motif sosial yaitu tolong menolong dengan anggotanya. Selain berlandaskan Hukum Ayat Al-Qur'an BMT juga memiliki landasan Hukum UU yang mendasari Hukum legalitas BMT diindonesia. Berdasarkan landasan hukum BMT belum ada yang mengatur secara spesifik tentang BMT, hanya saja banyak BMT yang memilih badan hukum koperasi yaitu Undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang koperasi yang telah diubah menjadi Undang- undang

No. 17 tahun 2012 tentang koperasi KEPMEN Nomor 19/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan Syariah (KJKS). Aturan hukum tersebut selanjutnya dijabarkan dalam petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta standar oprasional prosedur dan standar oprasional manajemen yang tunduk pada PERMEN Nomor 325/PER/M.KIKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah, dan Fatwa DSN maka keberadaan BMT Menjadi Organisasi yang telah syah dan legal.⁵³

G. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Komitmen Afektif menurut Meyer, Allen & Smith mengaggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Hal serupa juga dikemukakan oleh Luthans menyatakan bahwa komitmen merupakan:

- (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok,
- (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan

⁵³ Novitha Dewi Masithoh, “*Analisis Normatif Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*”, (Dosen Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo : Semarang: 2014), Vol. 5, Edisi 2, h.19.

organisasi.

Dampak jika karyawan mempunyai komitmen untuk perusahaan dimana ia bekerja yaitu, karyawan akan bekerja dan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan setiap program-program pengembangan perusahaan serta penerimaan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Dan hasilnya adalah perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya melalui kinerja yang baik dari karyawan. Untuk menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi dalam diri karyawan ada banyak hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan, salah satunya yaitu dengan memperhatikan QWL karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Freud mengatakan bahwa tujuan dari program QWL adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antar manusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.

Dampak dari QWL adalah dapat meningkatkan harga diri semua karyawan serta meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antar manusia, teknologi dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian Fields dan Thacker menunjukkan bahwa suksesnya implementasi program kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik

terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja.⁵⁴

2. Hubungan *Career Development Opportunities* dengan Komitmen Afektif Karyawan

Menurut Rivai pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Karier individu dan organisasional tidaklah terpisah dan berbeda. Seorang pegawai yang rencana karier individunya tidak dapat diikuti di dalam organisasi, cepat atau lambat dia kemungkinan akan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membantu pegawai dalam perencanaan karier sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.

Jalur karier (*career path*) adalah suatu lini progresi yang fleksibel yang diikuti oleh seorang pegawai sepanjang masa kepegawaiannya.⁵⁵ Simamora mengemukakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat komitmen nyapun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah, penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak, pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya dan status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi

⁵⁴ Ari Husnawati, *Op.Cit*, h.41

⁵⁵ Musa Djamaludin “ *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur* “ (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya:Surabaya:2009) Volume 5 Nomor 2 h.9-10

Seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap karirnya setelah merasakan adanya rasa puas terhadap karir dan lingkungan kerjanya sehingga mereka tidak berpikiran meninggalkan profesi di bidangnya untuk beralih ke karir yang lain. Komitmen afektif kemudian berkembang menjadi sebuah dimensi subjektif karir, yang diartikan sebagai sebuah konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi dengan serangkaian hubungan pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir.⁵⁶

3. Hubungan Antara *Support Work-Life Policies* dengan Komitmen Afektif

Support work life police berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, yang berarti bahwa komitmen karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya, tunjangan asuransinya, waktu kerja, dan kesehatan. karena para karyawan yang bekerja mengharapkan mendapat kepuasan dari tempat karyawan bekerja agar dapat tercipta komitmen dari karyawan itu sendiri. Komitmen kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda agar dapat merasa nyaman di suatu organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan.

⁵⁶ Eko Adi Siswanto, Ahyar Yuniawan, *Op.Cit* h. 8

Semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa keselamatan kerja, tunjangan asuransinya, waktu kerja, dan kesehatan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan menimbulkan komitmen afektif. Para karyawan lebih mementingkan faktor keselamatan kerja, dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan lebih leluasa dalam proses bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. pemberian fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari jawaban responden bahwa kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah sangat baik seperti terjaganya keadaan kebersihan lingkungan kerja, keadaan pergantian udara di lokasi kerja, keadaan sarana pembuangan sampah dan limbah perusahaan, penyediaan tempat air bersih, penyediaan sarana olah raga, keadaan sarana kamar mandi yang layak, dan pelayanan kesehatan kerja yang sudah memadai. Hasil penelitian mendukung Angkasa Duta Sisna Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjonoyang membuktikan keselamatan kerja , kesehatan, kebijakan asuransi, berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.⁵⁷

⁵⁷ Angkasa Duta Sisna ,Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, " *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawanm(Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri)*" (Universitas Brawijaya:Malang:2014) Vol. 15 No. 1

4. Hubungan Antara Reward Dengan Komitmen Afektif

Sejumlah penelitian menemukan hubungan positif antara sistem penghargaan kinerja dan komitmen organisasi diantaranya dengan komitmen afektif karyawan. Westover mengacu pada model ekuitas menyatakan bahwa, oleh alam, jika seorang karyawan melihat bahwa pekerja lain diberi kompensasi lebih banyak atau imbalan yang sama karena melakukan lebih sedikit pekerjaan, itu akan terjadi berdampak pada tingkat kepuasannya di tempat kerja, saat karyawan sudah memiliki rasa puas maka komitmen dalam dirinya pun akan muncul lebih kuat.

Menurut Levine seperti dikutip dalam Tsai, Chou dan Chen menunjukkan bahwa sebuah organisasi yang membayar upah tinggi tidak hanya akan menarik kandidat karyawan yang berkualitas tetapi kompeten dan produktif dan dapat membuat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan dengan demikian para karyawan akan berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan ini akan meningkatkan komitmen afektif dari karyawan tersebut. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Digest menetapkan bahwa apa yang perusahaan harus lakukan adalah untuk mengenali dan menghargai karyawan terbaik mereka, karena penurunan tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan yang berbakat sangat dibutuhkan oleh perusahaan.⁵⁸

⁵⁸ Sara Indileni Hamukwaya, Rashad Yazdanifard, *"How a Proper Performance Related Reward System Can Contribute to Work Performance Excellence"*, (Limkokwing University of Creative Technology:Malaysia:2014) h.190-192

H. Tinjauan Pustaka

Dari hasil penelusuran yang peneliti lakukan terhadap beberapa penelitian sejenis, sejauh ini terdapat beberapa karya tulis yang berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Oleh karena itu peneliti ingin membedakan penelitian yang dilakukan saat ini sehingga dapat dipertahankan keasliannya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Analisis pengaruh *Quality Of Work Life* , *Career Development Opportunities*, *Support Work-Life Policies* Dan *Reward* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Free Dirga Dwatra (2016) mahasiswa Psikologi, Universitas Gadjah Mada, yang berjudul: Peran Struktur *Anchor* sebagai moderator terhadap hubungan *Quality Of Work Life* (QWL) dengan komitmen afektif. Penelitian ini membahas tentang *Quality of work life* (QWL) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Semakin tinggi *quality of work life* (QWL) perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen afektif karyawan tersebut.⁵⁹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Adi Siswanto dan Ahyar Yuniawan (2012) Mahasiswa Ekonomi, Universitas Diponogoro, yang berjudul : “Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini membahas tentang Iklim Kerja dan

⁵⁹ Free Dirga Dwatra, *Peran Struktur Anchor sebagai moderator terhadap hubungan Quality Of Work Life (QWL) dengan komitmen afektif*, Universitas Gadjah Mada, Thesis, 2016

Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada karyawan PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jawa Tengah dan DIY. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi total sebesar 0,5361. Hal ini berarti 53,61% komitmen karir dapat dijelaskan oleh variabel iklim kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan error.⁶⁰

3. Penelitian yang dilakukan oleh Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya (2012) yang berjudul: “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) Penelitian ini membahas tentang Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel X1 (reward), variabel X2 (punishment), variabel Y1 (motivasi kerja karyawan), dan variabel Y2 (Kinerja Karyawan) pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro Jombang telah berjalan dengan baik.. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk terdiri dari 2 bagian utama yaitu melalui hasil kerja dan prestasi dengan tingkat penilaian sebesar 70% serta melalui implementasi tata nilai I CARE sebesar 30%, Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Reward

⁶⁰ Eko Adi Siswanto dan Ahyar Yuniawan, *Op.Cit*, h.10

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶¹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Astrianditya Januar Ristanti mahasiswa Universitas Briwijaya, yang berjudul Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode penelitian filsafat positivisme PT Pertamina Persero Cilacap penelitian ini membahas tentang Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV.⁶²
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini mahasiswa Manajemen, yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*, dengan menggunakan kuantitatif. Penelitian ini membahas tentang Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Kepuasan gaji berpengaruh *negative* terhadap *turnover*, Kepuasan kerja berpengaruh *negative* terhadap *turnover*, Komitmen organisasi berpengaruh *negative* terhadap *turnover*.⁶³

⁶¹ Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)", (Universitas Briwijaya:Malang:2014), Vol. 12 No. 1 Juli 2014, h.8

⁶² Astrianditya Januar Ristanti, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero Cilacap"(UII Yogyakarta:Yogyakarta:2016), Volume 5, Nomor 1, April 2016 h.14

⁶³ Rita Andini, "Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional, terhadap turnover interior" (thesis, Manajemen:2006:Semarang).,h.96

6. Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty, mahasiswa Ekonomi, yang berjudul Pengaruh kompensasi ,motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur disurabaya), dengan metode kuantitatif analisis regresi berganda. Penelitian ini membahas tentang Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁴
7. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Anugerah Izzati, Fendy Suhariadi, Cholichul Hadi, mahasiswa Psychology,yang berjudul *Personality Trait as Predictor of Affective Commitment*, dengan metode kuantitatif analisis regresi berganda. Penelitian ini membahas bahwa ada hubungan yang signifikan antara Agreeableness dengan komitmen afektif. Sedangkan Extraversion tidak memiliki pengaruh signifikan efek pada komitmen afektif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap afektif komitmen.⁶⁵
8. Penelitian yang dilakukan oleh Liyu Zhao, Jingchao Zhao mahasiswa University of Technology South China, yang berjudul *A Framework*

⁶⁴ Windi Aprilia Muty, “ *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*” (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi:Surabaya:2012), Volume 2, No. 2, July 2012 ,h.11

⁶⁵ Umi Anugerah Izzati, Fendy Suhariadi, Cholichul Hadi, “*Personality Trait as Predictor of Affective Commitment*” ,(Airlangga University,:Surabaya:2015), h.39

of Research and Practice: Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions, penelitian ini mengacu pada perilaku penelitian dengan mengumpulkan mengidentifikasi dan mereorganisasi literatur yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dimana komitmen afektif memainkan peran yang mengatur. Komitmen afektif memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan keinginan berpindah di mana afektif karyawan komitmen lebih kuat dan karyawan lebih bersedia untuk berinvestasi dalam usaha mereka kerja, karenanya, keinginan berpindah karyawan berkurang. Jika semua hipotesis yang diajukan adalah benar, sumber daya manusia harus mengamati komitmen afektif karyawan; dengan meningkatkan komitmen afektif.⁶⁶

9. Penelitian yang dilakukan oleh Xu Yongmei, Jiang Jiankai, mahasiswa Administration, Management School, Jinan University, Guangzhou, China, yang berjudul *Empirical Research on Relationship of Caddies' Reward Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*, hasil dalam penelitian ini yaitu kepuasan caddies 'memiliki positif yang signifikan berdampak pada komitmen organisasi (H1), kepuasan hadiah *caddies* 'dan komitmen organisasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap intensi turnover (H2, H3), dan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan

⁶⁶ Liyu Zhao, Jingchao Zhao, “ *A Framework of Research and Practice: Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions* “,(University of Technology :South China:2017), h.230

dapat memprediksi niat berpindah. Komitmen organisasi caddies memiliki efek mediasi antara hubungan kepuasan hadiah dan turnover intention (H4).⁶⁷

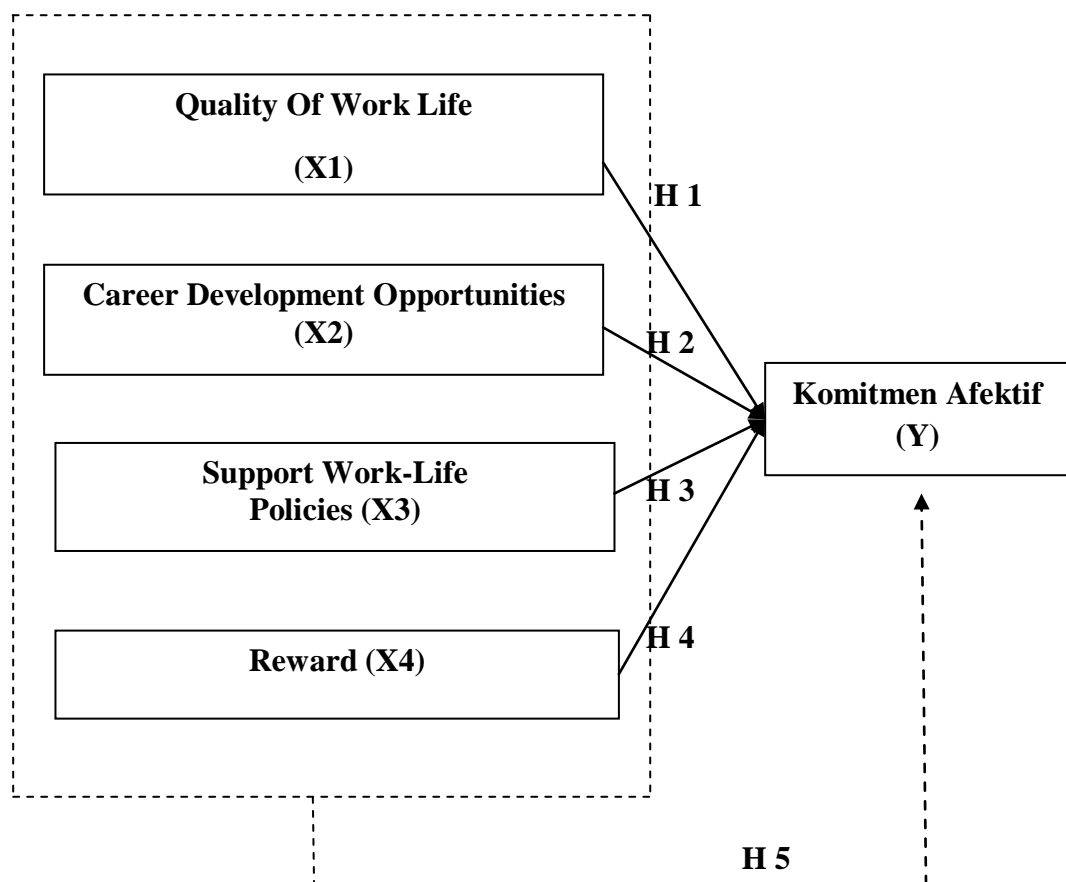
10. Penelitian yang dilakukan Arviana Fitri Kusumastuti, mahasiswa manajemen, dengan judul Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang, dengan metode kuantitatif analisis regresi sederhana, dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif organisasi dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional. Tidak adanya tanda negatif di depan angka menunjukkan arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi komitmen afektif organisasi. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah komitmen afektif organisasi.⁶⁸

⁶⁷ Xu Yongmei¹, Jiang Jiankai², "Empirical Research on Relationship of Caddies' Reward Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention", (Management School, Jinan University:China:2015), h.61

⁶⁸ Arviana Fitri Kusumastuti, Harlina Nurtjahjanti, "Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang", (Universitasdiponegoro:Semarang:2013), Volume 10, Nomor 1, h.16

I. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quality Of Work Life* , *Career Development Opportunities*, *Support Work-Life Policies* Dan *Reward* Terhadap Komitmen Afektif Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Hubungan parsial : —————→

Hubungan simultan : - - - - -→

J. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang di peroleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan di ajukan kebenarannya atau pertanyaan sementara atas pertanyaan peneliti.⁶⁹

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah di jelaskan di atas, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

T-1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

H_a : Terdapat Pengaruh yang signifikan *Quality Of Work Life* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

T-2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Career Development Opportunities* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

H_a : Terdapat Pengaruh yang signifikan *Career Development Opportunities* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

⁶⁹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif (analisis Isi dan Analisis data Skunder)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 63.

T-3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Support Work-Life Policies* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

H_a : Terdapat Pengaruh yang signifikan *Support Work-Life Policies* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

T-4

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Reward* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

H_a : Terdapat Pengaruh yang signifikan *Reward* terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah

T-5

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Quality of work life, career Development opportunities, support Work-life police, dan reward* secara bersama sama terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan *Quality of work life, career Development opportunities, support Work-life police, dan reward* secara bersama sama terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah yang sebenarnya. yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Dengan survei langsung terhadap Karyawan di BMT Assyafi'iah Kota Gajah.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu penelitian yang memiliki sifat hubungan antara dua variabel atau lebih.² Selain itu, peneliti juga menggunakan Penelitian Kepustakaan (*library reseach*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2016), h.8

² *Ibid* h.57

literatur (kepuustakaan),³ baik berupa buku, jurnal, artikel, maupun laporan, hasil penelitian terdahulu.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti, data ini juga bisa diperoleh dari lapangan.⁴ Dengan demikian, data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber yang pertama berupa hasil kuesioner dari para karyawan dan hasil wawancara langsung dengan pihak BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri.⁵ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berkenaan dengan karyawan dan perusahaan. Serta sumber yang lain berupa hasil laporan penelitian yang masih ada hubungannya dengan tema yang dibahas sebagai pelengkap yang dapat dikorelasikan dengan data primer.

Data sekunder juga diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti: Al-Qur'an, buku-buku, undang-undang, jurnal, internet dan lainnya.

5. ³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.

⁴ Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57.

⁵ *ibid*, h.58

C. Populasi

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah yang berjumlah 35 karyawan.

Tabel 3.1
Jumlah populasi penelitian
BMT Assyafi'iyah Kotagajah

NO	Populasi	Jumlah
1	Kepala Divisi Pembiayaan	1
2	Kepala Divisi Funding Dan Promosi	1
3	Manajer Bisnis	1
4	Manajer Oprasional	1
5	Kepala Divisi Men Res, Legal, Spi dan Kep	1
6	Kepala Devisi Remedial	1
7	Kepala Divisi IT Dan Akuntansi	1
8	Kepala Divisi HRD, Publikasi dan Zis	1
9	Kepala Divisi Umum dan Logistik	1
10	Pimpinan Cabang	1
11	Staf Kepala Divisi	2

⁶ Sugiono , *Op.Cit*, h. 80

12	Funding Officer	4
13	Account Officer	5
14	Customer Service	4
15	Pembukuan	5
16	Kasir	5
	Total	35

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2018)

Karena jumlah populasinya yang kecil maka sebagai respondennya adalah seluruh populasi yaitu karyawan yang bekerja pada BMT Assyafi'iyah Kotagajah. Yang berjumlah 35 orang karyawan.

D. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.⁷ Kuesioner dapat berupa

⁷ *Ibid*, h.142

pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka dapat di berikan kepada responden secara langsung maupun di kirim lewat pos atau internet. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan dengan serangkaian pernyataan mengenai Kualitas kehidupan kerja, pengembangan karier, kebijakan perusahaan, dan *reward* terhadap komitmen afektif karyawan.

Skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.⁸Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari positif sampai negatif. Dan peneliti menggunakan skala *likert* dalam bentuk Checklist.

Tabel 3.2

Kuesioner

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1	Prosedur kerja yang diberikan akan segera diterapkan			√		

⁸ *Ibid* ,h. 93

Pertanyaan dengan skala *likert* telah diberi ranking sebagai berikut:⁹

SS = Sangat Setuju	diberi Skor	5
ST = Setuju	diberi Skor	4
RG = Ragu-ragu	diberi Skor	3
KS = Kurang Setuju	diberi Skor	2
TS = Tidak Setuju	diberi Skor	1

2. Wawancara

Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi penahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.¹⁰ Adapun wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu peneliti tidak membawa pedoman wawancara yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan.pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan dinyatakan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk mencari data mengenai objek penelitian berupa catatan, arsip, agenda yang terkait

⁹ *Ibid*, h.94

¹⁰ *Ibid*, h 137.

dengan penelitian.¹¹ Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data berkenaan dengan dokumen, catatan, dan lain-lain.

E. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *Construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain melakukan *reflikasi* (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *Construct* yang lebih baik.¹² Penelitian ini menggunakan 5 variabel. Variabel yang pertama merupakan variabel independen yaitu pengaruh *Quality Of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work-Life Policies*, dan *reward* Variabel yang kedua adalah variabel dependen, yaitu komitmen afektif.

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat atau sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuensi merupakan variabel yang dipenuhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹³ Dalam variabel ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu komitmen afektif. Data kinerja karyawan yang diteliti diambil dari literasi buku, jurnal, dan karya tulis lainnya.

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

¹¹ *Ibid*, h 145.

¹² *Ibid*, h 233

¹³ *Ibid*, h 61

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), variabel ini sering disebut sebagai variabel Stimulus, Predictor, Antecedent. Adapun variabel Independen dalam penelitian ini ialah *Quality Of Work Life*, *Career Development Opportunities*, *Support Work-Life Policies*, dan *reward*. Sehingga akan menghasilkan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen.

3. Definisi oprasional

Definisi oprasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.¹⁴ Adapun definisi oprasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. *Quality Of Work Life* merupakan sebuah proses dimana suatu lembaga memberikan respon dengan cara memberikan dan mengizinkan karyawan memberikan sumbang saran dalam mengambil suatu keputusan.
- b. *Career Development Opportunities* merupakan sebuah sistem yang diatur diformalkan dan merupakan suatu usaha dalam mencapai keseimbangan diantara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan disuatu organisasi , kerja sama yang baik antara karyawan dan lembaga.

¹⁴ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, h. 77.

- c. *Support Work-Life Policies* merupakan suatu bentuk kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberikan kenyamanan, perhatian , dan kemudahan dalam kehidupan pribadi yang berdampak terhadap pekerjaan.
- d. *Reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan sikap kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan..
- e. Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

Tabel. 3.3
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Penjelasan Variabel	Indikator	Skala
<i>Quality Of Work Life</i> (XI)	<i>Quality Of Work Life</i> dapat dipandang sebagai sasaran, proses dan filosofi organisasi. <i>Quality Of Work Life</i> dipandang sebagai suatu sasaran yaitu <i>Quality Of Work Life</i> mengacu pada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan orang-orang yang terlibat di dalam organisasi dan efektivitas organisasi	1. Komunikasi 2. Kesempatan pemecahan konflik 3. Ikut serta dalam pengambilan keputusan 4. Mengembangkan identitas 5. Keamanan lingkungan kerja 6. Jaminan kelangsungan kerja	<i>Skala likert</i>
<i>Career Development Opportunities</i> (X4)	Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun juga, pengembangan karier masing-masing anggota organisasi tentu saja tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor	1. Prestasi 2. Exposure 3. Kesenangan Organisasional 4. Mentor dan Sponsor 5. kesempatan-kesempatan untuk tumbuh 6. Dukungan untuk tumbuh	<i>Skala likert</i>
<i>Support work-life policies</i> (X3)	<i>Support work-life policies</i> merupakan suatu bentuk kebijakan dan perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam lingkup kehidupan pribadi yang berdampak pada kehidupan pekerjaan sehingga dapat mengurangi berbagai bentrok serta mendukung segala aspek dalam bekerja dan sebagai hasilnya akan meningkatkan komitmen kerja.	1. Peranan Imbalan Tidak Langsung 2. Pemberian Jaminan Asuransi 3. Jaminan Keamanan dan keselamatan Karyawan 4. Istirahat Kerja 5. Pengaturan Kerja 6. Santunan Kerja	<i>Skala likert</i>
Reward	reward seringkali	1. <i>Reward system</i>	<i>Skala</i>

(X4)	didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai respon dari kontribusi dan performa dan juga merupakan sesuatu yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri.	2. <i>Reward strategy</i> 3. <i>Total reward</i> 4. <i>Total remuniration</i> 5. <i>Basic pay</i> 6. <i>Contigen pay</i> 7. <i>Performance Management</i> 8. <i>Non-financial reward</i>	<i>likert</i>
Komitmen Afektif (Y)	Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi	1. <i>Extraversion</i> 2. <i>Agreeableness</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Neuroticism</i> 5. Bangga memberitahukan tentang organisasi 6. Terikat secara emosional dengan organisasi 7. Identifikasi 8. Partisipasi/Rasa memiliki yang kuat	<i>Skala likert</i>

F. Pengukuran Instrumen Penelitian

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan berfikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang konngkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum kongkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengelolah, dan kemudian menyajikan data agar pihak lain dapat dengan mudah

mendapatkan gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X_1 X_2 X_3 X_4 dengan variabel dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi berganda apakah menunjukkan ada hubungan yang linier atau tidak.¹⁵ Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji berikut ini:

1. Uji Validitas

Validitas ialah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁶ Apabila instrumen pengumpul data yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti akan menggunakan metode momen pearson). Setelah komputerisasi SPSS dengan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk data, informasi, serta berita terkumpul semua oleh penulis, maka penulis mengelola, menata dan

¹⁵ Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis dan Penelitian SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 54

¹⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisa Multivariate Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNIV. Diponogoro, 2006), h. 49

menyajikan data secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif. Adapun metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.¹⁷

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya suatu item dianggap valid jika kolerasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dan untuk nilai r_{tabel} yaitu $df=n-2$, $df=35-2=33$ sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0.334.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, peneliti mengambil 10 sampel untuk menguji pertanyaan, jika hasil dari pengujian mengatakan valid maka pertanyaan pada setiap indikator dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang ditentukan, dan hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Quality of work life</i>	P1	0.705	0.334	Valid
	P2	0.753	0.334	Valid
	P3	0.659	0.334	Valid
	P4	0.783	0.334	Valid
	P5	0.570	0.334	Valid
	P6	0.671	0.334	Valid
	P7	0.626	0.334	Valid
	P8	0.502	0.334	Valid

¹⁷ *Ibid*, h. 120.

<i>Career Development Opportunities</i>	P1	0.573	0.334	Valid
	P2	0.854	0.334	Valid
	P3	0.726	0.334	Valid
	P4	0.388	0.334	Valid
	P5	0.546	0.334	Valid
	P6	0.624	0.334	Valid
	P7	0.497	0.334	Valid
	P8	0.650	0.334	Valid
	P9	0.542	0.334	Valid
<i>Support Work-Life Policies</i>	P1	0.427	0.334	Valid
	P2	0.852	0.334	Valid
	P3	0.863	0.334	Valid
	P4	0.547	0.334	Valid
	P5	0.449	0.334	Valid
	P6	0.749	0.334	Valid
	P7	0.745	0.334	Valid
	P8	0.894	0.334	Valid
	P9	0.795	0.334	Valid
	P10	0.558	0.334	Valid
<i>Reward</i>	P1	0.659	0.334	Valid
	P2	0.712	0.334	Valid
	P3	0.854	0.334	Valid
	P4	0.646	0.334	Valid
	P5	0.731	0.334	Valid
	P6	0.846	0.334	Valid
	P7	0.684	0.334	Valid
	P8	0.900	0.334	Valid
	P9	0.441	0.334	Valid
	P10	0.730	0.334	Valid
	P11	0.779	0.334	Valid
	P12	0.404	0.334	Valid
	P13	0.583	0.334	Valid
Komitmen Afektif	P1	0.556	0.334	Valid
	P2	0.722	0.334	Valid
	P3	0.594	0.334	Valid
	P4	0.509	0.334	Valid
	P5	0.477	0.334	Valid
	P6	0.796	0.334	Valid
	P7	0.650	0.334	Valid
	P8	0.693	0.334	Valid
	P9	0.762	0.334	Valid

	P10	0.834	0.334	Valid
	P11	0.650	0.334	Valid
	P12	0.657	0.334	Valid
	P13	0.657	0.334	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada karyawan BMT Assyaf'iyah Kotagajah setiap Indikator dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.334, maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keteladanan, konsistensi, *stability*, atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang ada.¹⁸ Penelitian ini pengujian reliabilitas yang akan dilakukan dengan program SPSS. Dalam penelitian ini untuk mengukur reliable atau tidak reliable suatu variabel menggunakan *Cronbach Alpha*.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, peneliti mengambil 10 sampel untuk menguji pertanyaan, jika hasil dari pengujian mengatakan reliabel maka pertanyaan pada setiap

¹⁸*Ibid* , h. 45

indikator dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang ditentukan, dan hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 3.4
Hasil Uji Realibilitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah

Indikator	Reliability coefficients	Cronbach Alpha	Ket
<i>Quality of work life</i>	8	0.761	Realiable
<i>Career Development Opportunities</i>	9	0.761	Realiable
<i>Support Work-Life Policies</i>	10	0.773	Realiable
<i>Reward</i>	13	0.762	Realiable
Komitmen Afektif	13	0.757	Realiable

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.334 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator di nyatakan reliabel. Maka kuesioner dapat di lanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dilakukan sebelum menganalisis hasil regresi. Adapun tujuannya yaitu menguji apakah alam model regresi, variabel dependen atau independen memiliki distribusi normal. Uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.¹⁹ Uji Normalits dapat di lakukan dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov*. Dengan menguji signifikasinya sebagai berikut. Jika $\geq 0,05$ distribusi normal dan

¹⁹ *Ibid*, h.160-170

sebaliknya jika signifikansi $\leq 0,05$ maka variable tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. kriteria pengambilan keputusan jika koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka menunjukkan adanya multikolinearitas.²⁰

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini di lakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen.²¹ Criteria terjadinya heteroskedastisitas dalm suatu model regresi adalah jika signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa apabila signifikansinya $> 0,05$ penelitian dapat di lanjutkan.

²⁰ *Ibid*, 103-104.

²¹ *Ibid*, hlm 137-138.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian maka model analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi Linear Berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan persmaaan sebagai berikut:²²

Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat²³. Spesifikasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga X=0

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independen

²² Pabundu Tika, *Op.Cit.* h. 94

²³ Sugiyono, *Op.Cit.* h. 188

b. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara simultan (uji F). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = \dots = b_k = 0$, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq \dots \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai t hitung digunakan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{1 - \frac{R^2}{n} - k - 1}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel

n = banyaknya data

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif.

Untuk mengetahui nilai R^2 digunakan rumus:

$$R^2 = \frac{b_0 \Sigma y + b \Sigma xy - nY^2}{\Sigma y^2 - nY^2}$$

d. Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut :

- 1) $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 = b \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai t_{hitung} digunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefisien regresi}}{\text{standar deviasi}}$$

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.²⁴

²⁴ *Ibid*, h 190-192

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya BMT Assyafi'iyah Kotagajah

Sistem perekonomian dan tatanan kehidupan yang dikedepankan pada masa orde baru ternyata tidak bisa memberikan jawaban akan harapan terwujudnya masyarakat adil dan makmur. Berawal dari keprihatinan akan nasib masyarakat desa yang justru merupakan jumlah mayoritas penduduk di Indonesia, khususnya di daerah Kotagajah.juga, apabila melihat perputaran uang yang sebagian besar ada di kota serta sulitnya pengusaha mikro dan kecil di pedesaan dalam mengakses permodalan dari perbankan. Perbankan dalam hal ini dinilai lemah dalam komitmen menciptakan lingkungan usaha yang lebih adil dan lebih mensejahterakan masyarakat. Sementara itu, terkair dengan bunga perbankan juga telah menjadi kajian tersendiri di kalangan umat islam. Hal-hal tersebut juga sangat dirasakan oleh masyarakat Desa Kotagajah. Terutama beberapa orang yang dalam menjalankan ekonominya berkutat dengan rentenir atau istilah masyarakat setempat adalah bank plecit.

Kebangkitan BMT merupakan wujud nyata kesadaran dari masyarakat akan pentingnya Lembaga Keuangan yang bernaftaskan Islam. Ini kesempatan bagi Lembaga Keuangan Syari'ah untuk mengembangkan perekonomian yang dibutuhkan masyarakat. KJKS

BMT ASSYAFI'YAH berdiri dipenghujung tahun 1995, didirikan di Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah Kotagajah. Pada Tahun 1999 Koperasi BMT ASSYAFI'YAH dikukuhkan sebagai unit usaha otonom dengan Badan Hukum No. 28/BH/KDK.7.2/III/1999.

BMT Assyafi'iyah mantapkan status menjadi koperasi primer nasional dalam RAT XVIII Tahun 2015. Ini merupakan kepercayaan pemerintah, anggota, dan nasabah serta semua pihak yang akan di jaga dan tingkatkan. BMT Assyafi'iyah yang sebelumnya bernama koperasi jasa keuangan syari'ah (KJKS) BMT assyafi'iyah menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syari'ah (KPPS) BMT Assyafi'iyah berkah nasional sesuai dengan SK Mentri Koperasi dan UKM Nomor: 219/pad/M.KUKM.2/XII/2015 tertanggal desember 2017.

KSPPS BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL memiliki kantor pusat di KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH dengan memiliki 1 kantor BAITUL MAAL di Kota Gajah dan 41 Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Lampung maupun di luar Lampung diantara : Gaya Baru Seputih Surabaya Lampung Tengah, Proyek, Kalirejo Lampung Tengah, Tanjung Inten Purbolinggo Lampung Timur, Pasar Unit II Tulang Bawang, Way Jepara, Penawar Tama, Sukoharjo Pringsewu, Sendang Agung, Simpang Pematang, Mulyo Asri Kab. Tulang Bawang Barat, Gading Rejo, Raman Utara, Jembat Batu, Adi Luwih, Ponco Warno, Simpang Randu, Tri Datu, Simpang Sribawono, Dayamurni Kab. Tulang Bawang Barat, Sumber Agung, Menggala C SP I, Pugung

Raharjo, Rumbia, Tanjung Raya, Metro, Jl KH. Gholip Pringsewu, Margo Mulyo UNIT II, Penawar Aji, Banyu Mas, Tanjung Raya, Pekalongan, Sekampung, Tugu Mulyo, Merak, Muara Intan, Gisting, Tanjung Bintang, Karang Anyar, Pulung Kenca, Nyukang Harjo. Seiring dengan perkembangan KJKS BMT ASSYAFI'YAH yang makin pesat maka kami telah membangun gedung baru berlantai tiga sebagai kantor Pusat di Kotagajah Lampung Tengah.

Dalam menjalankan aktifitas jasa keuangan Syariah, KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Memiliki Produk Simpanan dan Produk Pembiayaan. Produk simpanan berupa Simpanan Mudhorobah, Wadi'ah, Tarbiyah, Qurban, Hari raya, dan berjangka syari'ah. Produk Pembiayaan berupa pembiayaan Musyarakah, Murabahah, Al Muzara'ah, dan Qordhul Hasan. Seluruh produk yang dilaksanakan sudah memenuhi prinsip kepatuhan syari'ah, didasari pada akad syari'ah dengan prinsip suka sama suka (ridho), keterbukaan dan transparansi terhadap objek dan transaksi, serta memiliki kejelasan sokumentasi transaksi yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, sesuai Fatwa Dewan Syariah Nasional.

Dalam rentang waktu melayani umat, BMT Assyafi'iyah telah berkembang dengan sangat cepat, hingga akhir 2016 BMT ini mencatat asset telah mencapai lebih dari 135 milyar rupiah, namun pada tahun 2017 jumlah asset BMT Assyafi'iyah berjumlah 133 Milyar hal ini dikarenakan pada tahun 2017 adanya penarikan simpanan yang luar biasa

pada bulan ramadhan dan tahun ajaran baru, namun BMT Assyafi'iyah tetap terus berusaha menjaga stabilitas asset pada BMT tersebut.

2. VISI DAN MISI

a. VISI

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah yang Sehat, Kuat, Bermanfaat, Mandiri Dan Islam

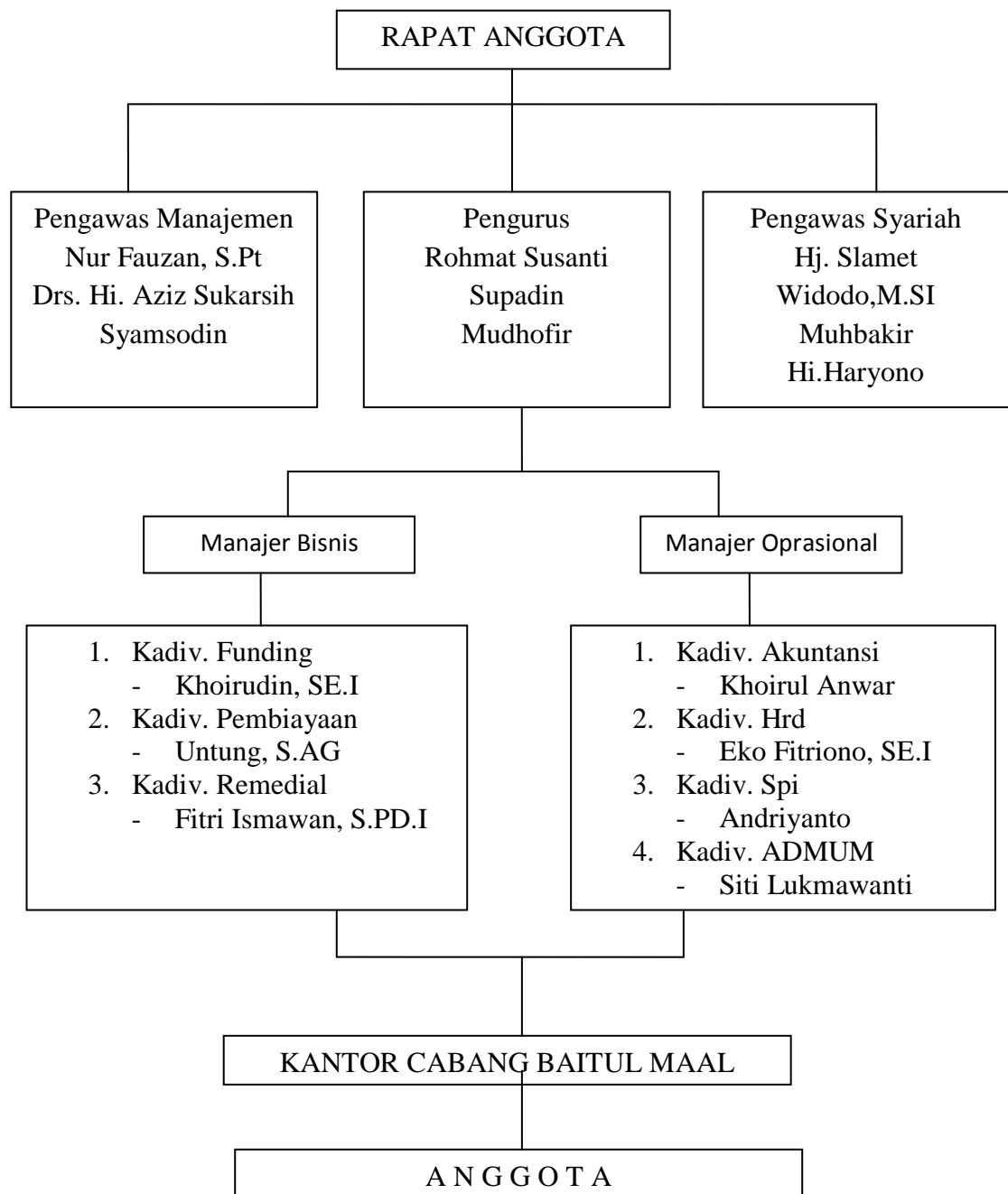
b. MISI

- 1) Meningkatkan Kesejahteraan Anggota dan Lingkungan Kerja.
- 2) Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip Syari'ah.
- 3) Menumbuhkan usaha Produktif dibidang pertanian, perdagangan, industri dan jasa.
- 4) Meningkatkan budaya menyimpan dikalangan Anggota

3. Struktur Organisasi

Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya adalah berkat adanya kerja sama yang baik antar karyawan. Oleh karena itu diperlukan adanya pengorganisasian yang baik dalam seluruh kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing divisi dan setiap kelompok yang ada dalam perusahaan. BMT Assyafi'iyah merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang dipegang oleh pengurus dan pengawas BMT tersebut. BMT Assyafi'iyah memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan rincian berdasarkan susunan organisasi yang kepemimpinannya dipegang oleh

Pengurus BMT tersebut dan juga dilengkapi oleh Dewan Pengawas Syariah. dilihat pada struktur berikut ini :¹



¹ Data Sekunder Perusahaan 2018

B. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden yang berdasarkan, Jenis Kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah pada tanggal 04 mei s/d dengan jumlah responden 35 orang. Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden. yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - laki	19	54,3 %
2	Perempuan	16	45,7 %
Total		35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54,3%, sedangkan sisanya responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah yang diambil sebagai responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentasi (%)
1	< 20 Tahun	0	0 %
2	21-30 Tahun	28	80,0%
3	31-40 Tahun	6	17,1%
4	41-50 Tahun	1	2,9%
5	> 50 Tahun	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa Usia responden terbanyak adalah berkisar antara 21–30 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 80,0%, selanjutnya umur <20 tahun sebanyak 0 atau 0%, Umur 31-40 sebanyak 6 orang atau 17,1%, umur 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,9% dan terakhir umur >50 tahun sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah yang dijadikan responden sebagian besar masih berusia muda yaitu berkisar dari 21–30 tahun, masih pada usia yang sangat produktif dan semangat kerjanya juga masih tinggi.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase(%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	11	31,4%
4	DIPLOMA	7	20,0%
5	S1	17	48,6%
6	S2-S3	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang di ambil sebagai responden berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 48,6% atau 17 orang. SD sebanyak 0% atau 0 orang, SMP sebanyak 0% atau 0 orang, SMA sebanyak 32,4% atau 11 orang dan sisanya sarjana S2-S3 sebanyak 0 % atau 0 orang. Hal ini menunjukan karyawan BMT Assyafi'iyah memiliki *skill* yang kompeten karena mayoritas karyawan BMT Assyafi'iyah lulusan dari S1.

d. Status Perkawinan Responden

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Pesentase(%)
1	Belum Menikah	12	34,3%
2	Menikah	23	65,7%
	Total	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja sudah menikah, yaitu sebanyak 65,7% atau 23 orang dan yang belum menikah sebanyak 34,3% atau 12 orang.

e. Masa Kerja Responden

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	<1 Tahun	4	11,4%
2	1 – 10 Tahun	26	74,3%
3	11 – 20 Tahun	5	14,3%
	Total	35	100

Sumber : Data Primer di olah 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari masa bekerja BMT Assyafi'iyah Kotagajah yang terdiri atas 35 responden. Responden yang bekerja <1 tahun berjumlah 4 responden atau 11,4%, responden bekerja 1 sampai 10 tahun berjumlah 26 responden atau 74,3%. Sedangkan untuk responden bekerja lebih dari 11-

20 tahun berjumlah 5 responden atau 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah memiliki kenyamanan dan berkomitmen.

C. Hasil Analisis Data

1. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagiannya: Variabel *Quality of work life*, Variabel *Career Development Opportunities*, Variabel *Support work-life policies*, Variabel *Reward*, dan Komitmen Afektif.

a. Variabel X1 (*Quality of work life*)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *Quality of work life* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel *Quality of work life*

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	24	69	11	31	0	0	0	0	0	0	35	100
2	X2	25	71	10	29	0	0	0	0	0	0	35	100
3	X3	17	48	15	43	3	9	0	0	0	0	35	100
4	X4	15	43	20	57	0	0	0	0	0	0	35	100
5	X5	11	31	20	57	4	12	0	0	0	0	35	100
6	X6	17	49	13	37	5	14	0	0	0	0	35	100
7	X7	8	23	26	74	1	3	0	0	0	0	35	100
8	X8	24	69	11	31	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 7 yaitu keadilan dalam bekerja dimana karyawan diberikan kebebasan dalam pemberhentian kerja dan kebebasan jika ingin mengundurkan diri dan program hari tua yang bisa digunakan sebagai tabungan di masa yang akan datang sebesar 74% atau 26 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah setuju apabila adanya keadilan dalam bekerja dan tunjangan program hari tua agar dapat mempermudah dan tidak ada nya tekanan kepada karyawan.

b. Variabel X2 (*Career Development Opportunities*)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *Career Development Opportunities* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel *Career Development Opportunities*

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	19	54	16	46	0	0	0	0	0	0	35	100
2	X2	10	29	21	60	4	11	0	0	0	0	35	100
3	X3	19	54	15	43	1	3	0	0	0	0	35	100
4	X4	8	23	20	57	7	20	0	0	0	0	35	100
5	X5	10	29	22	63	3	8	0	0	0	0	35	100
6	X6	16	46	19	54	0	0	0	0	0	0	35	100
7	X7	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
8	X8	15	43	15	43	5	14	0	0	0	0	35	100
9	X9	10	29	25	71	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 9 yaitu kesempatan untuk diberikan berbagai pelatihan hal ini akan membuat para karyawan lebih memiliki kemampuan yang lebih kompeten dan dapat meningkatkan skill karyawan, dan jawaban sebesar 71% atau 25 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah setuju apabila adanya berbagai pelatihan untuk para karyawan agar dapat menunjang prestasi dan *skill*.

c. Variabel X3 (*Support work-life policies*)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *Support work-life policies* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel *Support Work-Life Policies*

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	13	37	19	54	3	9	0	0	0	0	35	100
2	X2	13	37	18	52	4	11	0	0	0	0	35	100
3	X3	17	49	13	37	5	14	0	0	0	0	35	100
4	X4	12	34	20	57	3	9	0	0	0	0	35	100
5	X5	19	54	14	40	2	6	0	0	0	0	35	100
6	X6	18	51	14	40	3	9	0	0	0	0	35	100
7	X7	14	40	20	57	1	3	0	0	0	0	35	100
8	X8	11	31	22	63	2	6	0	0	0	0	35	100
9	X9	13	37	20	57	2	6	0	0	0	0	35	100
10	X10	17	49	18	51	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 8 yaitu Cuti yang sudah sesuai standar, cuti ini diberikan untuk memberikan waktu luang lebih untuk para karyawan, jawaban sebesar 63% atau 22 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah setuju dengan cuti yang diberikan karena sudah sesuai dengan standar yang ada.

d. Variabel X4 (*Reward*)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *Reward* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel *Reward*

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	10	29	16	46	9	25	0	0	0	0	35	100
2	X2	6	17	9	26	5	14	15	43	0	0	35	100
3	X3	0	0	14	40	15	43	6	17	0	0	35	100
4	X4	1	3	14	40	6	17	14	40	0	0	35	100
5	X5	0	0	6	17	17	49	12	34	0	0	35	100
6	X6	0	0	17	49	15	43	3	8	0	0	35	100
7	X7	8	23	13	37	10	29	4	11	0	0	35	100
8	X8	2	6	20	57	13	37	0	0	0	0	35	100
9	X9	2	6	15	43	17	49	1	2	0	0	35	100
10	X10	7	20	14	40	14	40	0	0	0	0	35	100
11	X11	8	23	19	55	4	11	4	11	0	0	35	100
12	X12	18	51	13	37	2	6	2	6	0	0	35	100
13	X13	11	31	20	57	2	6	2	6	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 8 yaitu Gaji sesuai dengan jabatan, gaji yang sesuai ini menandakan sudah adanya keadilan dalam memberikan hak kepada karyawan, jawaban sebesar 57% atau 20 responden. Dan terdapat pada item 13 yaitu bonus apabila mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja, jawaban sebesar 57% atau 20 responden, Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah setuju dengan Gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan jabatan mereka dan para karyawan akan lebih bersemangat agar dapat naik jabatan sehingga gaji pun akan ikut naik dan para karyawan sangat setuju apabila bonus diberikan atas upah mereka yang tetap menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja mereka.

e. Variabel Y (Komitmen Afektif)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Komitmen Afektif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Afektif

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	3	9	19	54	13	37	0	0	0	0	35	100
2	X2	2	6	18	51	15	43	0	0	0	0	35	100
3	X3	3	8	17	49	15	43	0	0	0	0	35	100
4	X4	2	6	20	57	13	37	0	0	0	0	35	100
5	X5	4	11	16	46	15	43	0	0	0	0	35	100
6	X6	3	8	15	43	17	48	0	0	0	0	35	100

7	X7	4	11	15	43	16	46	0	0	0	0	35	100
8	X8	4	11	15	43	16	46	0	0	0	0	35	100
9	X9	2	6	18	51	15	43	0	0	0	0	35	100
10	X10	1	3	18	51	16	46	0	0	0	0	35	100
11	X11	15	43	5	14	15	43	0	0	0	0	35	100
12	X12	2	6	18	51	15	43	0	0	0	0	35	100
13	X13	3	8	21	60	11	31	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 13 yaitu merasa bangga dan senang jika bekerja sampai pensiun. Maka karyawan BMT Assyafi'iyah merasa bila senang dan bangga jika terus bekerja di BMT Assyafi'iyah kotagajah. jawaban sebesar 60% atau 21 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah sangat setuju dengan bekerja di BMT Assyafi'iyah dan bangga bekerja di BMT Assyafi'iyah Kotagajah.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan statistik harus dipenuhi pada analisis berganda dalam hal ini penulis mengambil sistem pengolahan datanya menggunakan SPSS 16 untuk mengelola data. Hal ini juga merupakan salah satu keilmuan yang didapati penulis dalam perkuliahan. Adapun uji asumsi klasiknya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidaknya. Untuk itu data yang telah ada sebelumnya harus

diuji agar memenuhi persyaratan normalitas, alat uji yang digunakan adalah uji one sample kolmogrov-smirnov. Data dinyatakan terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan kolmogrof-smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91145606
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.547
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,926 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinieritas terjadi apabila ada kolerasi antar variabel independen. Dengan demikian uji ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari gangguan multikolinieritas. Data

pengambilan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara yakni:

a) Melihat *Tolerance*

1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji
2. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji

b) Melihat VIF (*Variance Inflation Factor*)

1. Jika nilai VIF <10,0 maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai VIF >10,00 maka terjadi multikolonieritas

hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Quality Of Work Life	.799	1.252
	Career Departement Opportunites	.946	1.057
	Support Work life Policies	.900	1.111
	Reward	.831	1.203

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat diketahui nilai *tolerance* adalah $0.799 > 0.10$, $0.949 > 0.10$, $0.900 > 0.10$, $0.832 > 0.10$ dan nilai VIP $1.252 < 10.0$, $1.057 < 10.0$, $1.111 < 10.0$, $1.203 < 10.0$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen. Kriteria terjadinya heteroskedasitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikasinnya $> 0,05$ penelitian dapat di lanjutkan. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.813	5.610		-.145	.886
	Quality Of Work Life	.066	.047	.263	1.403	.171

Career Departement Opportunities	-.071	.102	-.119	-.692	.494
Support Work life Policies	.064	.097	.117	.664	.512
Reward	.026	.039	.123	.670	.508

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil diatas bahwa nilai signifikansi variabel *Quality Of Work Life* (XI) sebesar 0,171, variabel *Career Development Opportunities* (X2) sebesar 0,494, variabel *Support Work Life Policies* (X3) sebesar 0,512, dan variabel *reward* (X4) sebesar 0,508, dari ke 4 variabel tidak ada gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

4. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: *Quality Of Work Life* (X1), *Career Development Opportunities* (X2), *Support Work Life Policies* (X3), *Reward* (X4) terhadap Komitmen Afektif (Y) dari hasil pengolahan data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-33.579	10.347		-3.245	.003
	Quality Of Work Life	.555	.087	.569	6.410	.000
	Career Departement Opportunites	.573	.188	.248	3.044	.005
	Support Work life Policies	.643	.178	.302	3.605	.001
	Reward	.241	.072	.291	3.346	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 maka diperoleh hasil regresi antara variabel *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* terhadap komitmen karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + b4.X4 + e$$

$$Y = -33.579 + 0.555.X1 + 0.573.X2 + 0.643.X3 + 0.241.X4 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah:

- a) α atau konstanta sebesar -33,579 artinya apabila skor variabel *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* sama dengan nol atau tetap, maka skor komitmen afektif adalah sebesar -33,579.

- b) Koefisien regresi variabel *Quality Of Work Life* sebesar 0,555 artinya apabila skor *Quality Of Work Life* meningkat 1%, maka skor komitmen afektif akan meningkat 55,5%
- c) Koefisien regresi variabel *Career Departement Opportunites* sebesar 0,573 artinya apabila skor *Career Departement Opportunites* meningkat 1%, maka skor komitmen afektif akan meningkat 57,3%.
- d) Koefisien regresi variabel *Support Work life Policies* sebesar 0,643 artinya apabila skor *Support Work life Policies* meningkat 1%, maka skor komitmen afektif akan meningkat 64,3%
- e) Koefisien regresi variabel *Reward* sebesar 0,241 artinya apabila skor *reward* meningkat 1%, maka skor komitmen afektif akan meningkat 24,1%

2) Uji F

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality of work life*, *Career Dapartmen Opportunites*, *Support Work Life Policies*, *Reward* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diBMT Assyafi'iyah Kotagajah”. Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1235.796	4	308.949	32.159	.000 ^a
	Residual	288.204	30	9.607		
	Total	1524.000	34			

a. Predictors: (Constant), Reward, Career Departement Opportunites, Support Work life Policies, Quality Of Work Life

b. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan pada kolom F diatas nilai F_{hitung} adalah 32,159 Sedangkan pada F_{tabel} diperoleh nilai dari df 1 (k-1) atau 3 = 2 dan df 2 (n-k) atau 35-2 = 33 dan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,68. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 32.159 > 2,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi, dan hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.811	.786	3.09948

a. Predictors: (Constant), Reward, Career Departement Opportunites, Support Work life Policies, Quality Of Work Life

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,811$, artinya bahwa secara bersama sama *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* memberikan kontribusi dalam mempengaruhi komitmen afektif sebesar 81,1%, sedangkan sisanya 18,9% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,900. Ini Berarti Bahwa Hubungan Variabel *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* Dengan Komitmen Afektif (Y) sangat erat.

4) Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara pengambilan keputusan uji statistik t, jika $\text{sig. } t < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya. Pengambilan

keputusan $t_{hitung} = t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} = t_{tabel}$ jadi H_0 diterima $t_{hitung} >$

t_{tabel} atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak. Dalam penelitian ini

menggunakan t_{tabel} diperoleh dari :

$$=t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,05/2;35-4-1)$$

$$= t(0,025;30)$$

$$T_{tabel} = 2,042$$

dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,042.

Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-33.579	10.347		-3.245	.003
	Quality Of Work Life	.555	.087	.569	6.410	.000
	Career Departement Opportunites	.573	.188	.248	3.044	.005
	Support Work life Policies	.643	.178	.302	3.605	.001
	Reward	.241	.072	.291	3.346	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer diolah 2018

a) Variabel X1

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Quality Of Work Life* adalah 6,410 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,042 ($6,410 > 2,042$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0

ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah pernyataan H_1 diterima.

b) Variabel X2

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Career Departement Opportunites* adalah 3,044 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,042 ($3,044 > 2,042$) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Career Departement Opportunites* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah pernyataan H_2 diterima

c) Variabel X3

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Support Work life Policies* adalah 3,605 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,042 ($3,605 > 2,042$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Support Work life Policies* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah pernyataan H_3 diterima

d) Variabel X4

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Reward* adalah 3,346 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,042 ($3,346 > 2,042$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ini berarti secara parsial variabel *Reward* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah pernyataan H_4 diterima

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 6,410 > t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah. Karena Nilai t_{hitung} terbesar adalah *Quality Of Work Life* sebesar 6,410 dan dengan nilai signifikansi *Quality Of Work Life* sebesar 0,000. Pengujian di atas telah membuktikan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah. Semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang diberikan maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Robbins tentang *Quality Of Work Life* dimana organisasi yang memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Adanya kemandirian kerja, berpendapat bebas partisipasi dalam kegiatan apapun dapat menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi dalam diri karyawan.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Quality of work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena variabel mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen berdasarkan wawancara dengan HRD Pak Eko dimana *Quality of work* yang diberikan oleh BMT Assyafi'iyah kotagajah berupa sering diadakan rapat agar para karyawan bisa bertukar pikiran dan masukan agar BMT Assyafi'iyah bisa lebih maju lagi dan dalam rapat tersebut para karyawan diberikan hak penuh jika ingin memberikan sumbang saran, dari segi keamanan pun di BMT Assyafi'iyah ini sangat terjaga dengan sudah adanya CCTV yang diletakkan diberbagai sudut ruangan, penjagaan keamanan oleh satpam, pemeriksaan listrik secara berkala dikhawatirkan terjadi konsleting listrik yang menyebabkan kebakaran, BMT Assyafi'iyah kotagajah juga memberikan program hari tua agar

nantinya para karyawan yang bekerja bisa mempunyai tabungan hari tua.²

Walaupun BMT Assyafi'iyah sudah memberika kualitas kehidupan kerja Namun hasil dari kuesioner responden menunjukan bahwa 12% dari responen masih merasa bahwa masih tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan atau hak nya sebagai karyawan masih belum ia dapatkan dengan tidak dilibatkannya karyawan tersebut dalam pengambilan keputusan. Dan hal ini harus ditingkatkan lagi untuk BMT Assyafi'iyah Kotagajah agar semua karyawan BMT Assyafi'iyah merasa hak nya sebagai karyawan tersalurkan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian Zin (2004) yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Penelitian Fields dan Thacker (2010) menunjukkan bahwa suksesnya impelentasi program kualitas

² Wawancara dengan Bapak Eko Fitriono selaku Divisi HRD BMT Assyafi'iyah Kotagajah , pada tanggal 17 Mei 2018

kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jika karyawan merasakan kemanana keselamatan kerja , merasa puas dalam bekerja karena diberikan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan, mendapatkan perlakuan adil antar sesama karyawan, dan dapat berpartisipasi untuk meningkatkan produktifitas mereka komitmen afektif dari BMT Assyafi'iyah maka akan semakin tinggi. Bisa di lihat dari jawaban kuesioner responden bahwa tingkat *quality of work life* sebesar 74% dari jawaban responden dari yang diharapkan 100% atau berada pada daerah penilaian sangat setuju.

2. Pengaruh *Career Developoment Opportunities* terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 3,044 > t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain *Career Developoment Opportunities* bengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah . Semakin tinggi *Career Developoment Opportunities* yang diberikan maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan.

Menurut teori Rivai pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam

rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap karirnya setelah merasakan adanya rasa puas terhadap karir dan lingkungan kerjanya sehingga mereka tidak berpikiran meninggalkan profesi di bidangnya untuk beralih ke karir yang lain. Komitmen afektif kemudian berkembang menjadi sebuah dimensi subjektif karir, yang diartikan sebagai sebuah konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi dengan serangkaian hubungan pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir.

BMT Assyafi'iyah juga berusaha untuk maju dan berkembang dengan mengutamakan kualitas SDI nya, karena SDI berkualitas akan berdampak pada kualitas kinerja untuk itu sebagai upaya meningkatkan kapasitas karyawan pengurus BMT Assyafi'iyah pun menyarankan agar para karyawannya jika ingin melanjutkan jenjang karier diperbolehkan sekali selama tidak mengganggu tugas dan tanggung jawab dalam BMT Assyafi'iyah. Selain dari pada itu, pada tahun 2017 BMT Assyafi'iyah juga melakukan kegiatan peningkatan kapasitas karyawan melalui kegiatan:

- a. Latihan dasar

- b. Workshop dan Diskusi Baitul Maal
- c. Workshop Merancang Program Pemberdayaan
- d. Sosialisasi Penghargaan Jaminan Ketenagakerjaan
- e. Workshop dengan tema “Reformulasi dan penguatan Kebijakan Pembiayaan bagi Koperasi dan UMKM”
- f. Sosialisasi Direktorat Pembiayaan Syariah LPDB-KUMKM
- g. Silaturahmi Nasional PBMT Indonesia
- h. Sosialisasi Revitalisasi Koperasi.³

Dengan adanya agenda tahunan yang dilakukan oleh BMT Assyafi'iyah membuat karyawan BMT ini memiliki pengetahuan yang luas dan *skill* yang handal dan dengan adanya berbagai kegiatan untuk penunjang pengembangan karier akan membuat karyawan BMT semakin semangat bekerja dan dengan pengetahuan yang sudah sangat banyak didapatkan dari BMT Assyafi'iyah akan membuat karyawan tersebut berkomitmen terhadap BMT .

Tingkatan karier pada BMT Assyafi'iyah kotagajah ditentukan dengan Prestasi penilaian dari para karyawan dan juga dengan Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan nantinya karyawan tersebut akan naik jenjang karier dengan naiknya Golongan dan Grade kerja. Dari situlah jenjang karier di BMT Assyafi'iyah kotagajah ditentukan.

³ Buku ART BMT Assyafi'iyah Kotagajah Tahun 2017

Namun karyawan di BMT Assyafi'iyah kotagajah cenderung bukan dari lulusan sarjana ekonomi padahal BMT Assyaf'iyah kotagajah ini merupakan lembaga keuangan yang dasarnya pada kegiatan ekonomi dan keuangan dan mayoritas lulusan dari BMT Assyafi'iyah adalah SMA dan S1 bukan dari sarjana Ekonomi sehingga untuk meningkatkan *skill* dan kemampuan BMT Assyafi'iyah benar-benar harus memberikan pelatihan yang lebih khusus lagi seharusnya dalam perekrutan karyawan BMT Assyafi'iyah lebih mengutamakan karyawan lulusan sarjana ekonomi agar lebih mudah untuk memberikan traning terhadap karyawan baru.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian Satria Wicaksono (2013) Variabel *career development opportunities* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Artotel Surabaya dengan nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$. Hal ini berarti semua indikator yang terdapat dalam *career development opportunities* diaplikasikan dengan baik dalam Artotel Surabaya sehingga menumbuhkan komitmen afektif dalam diri para karyawan. Hasil penelitian membuktikan hipotesa 1 dan 3 yang menduga bahwa *career development opportunities* berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Artotel Surabaya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier dari BMT Assyafi'iyah sudah cukup baik dengan banyak nya kegiatan tahunan yang diberikan kepada karyawan, banyak nya

pelatihan yang diberikan kepada karyawan, dan penghargaan kepada karyawan teladan, dan bagi karyawan yang disiplin dan kompeten akan ada kenaikan jabatan setiap tahunnya, walaupun BMT Assyafi'iyah masih kurang dalam pengelolaan perekrutan karyawan yang tidak mengutamakan untuk lulusan sarjana ekonominya, namun BMT Assyafi'iyah membuka bagi siapa saja karyawan yang ingin melanjutkan pendidikannya, hal inilah yang membuat *Carrer Development Opportunities* berpengaruh terhadap komitmen afektif BMT Assyafi'iyah. Bisa di lihat dari jawaban kuesioner responden bahwa tingkat *Carrer Development Opportunities* sebesar 71% dari jawaban responden dari yang diharapkan 100% atau berada pada daerah penilaian sangat setuju.

3. Pengaruh *Support Work Life Policies* terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 3,605 > t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan kata lain *Support Work Life Policies* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah . Semakin tinggi *Support Work Life Policies* yang diberikan maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan.

Menurut teori Burhanudin Yusuf *Support work-life policies* merupakan suatu bentuk kebijakan dan perhatian yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam lingkup kehidupan pribadi yang berdampak pada kehidupan pekerjaan sehingga dapat mengurangi berbagai bentrokan serta mendukung segala aspek dalam bekerja dan sebagai hasilnya akan meningkatkan komitmen kerja. Salah satu hal terpenting dalam pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah kebijakan dan perhatian/proteksi. Proteksi merupakan suatu sistem perlindungan oleh perusahaan kepada pekerja yang berupa kompensasi dalam bentuk bukan imbalan, baik langsung maupun tidak langsung. Proteksi ini berupa jaminan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Angkasa Duta Sisna Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) membuktikan keselamatan kerja , kesehatan, kebijakan asuransi, berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 untuk kesehatan, 0,002 untuk kebijakan asuransi, keselamatan kerja 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan secara simultan mampu memberikan kontribusi

sebesar 53,6% terhadap variabel dan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Hal ini dapat dilihat dari hasil terbanyak jawaban responden yaitu setuju dan sangat setuju, dan yang kuat dipengaruhi oleh indikator kebijakan waktu kerja dan cuti oleh karena itu karyawan termotivasi untuk lebih berkomitmen terhadap BMT Assyafi'iyah Kotagajah dengan berbagai kebijakan yang menguntungkan karyawan akan membuat karyawan merasa diuntungkan dan semakin giat untuk bekerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan BMT Assyafi'iyah Kotagajah yang memberikan banyak tunjangan kepada karyawan nya seperti : Tunjangan jabatan, Tunjangan Keluarga, Tunjangan Komunkasi, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Pensiun, dan BPJS Kesehatan, Selain itu Gaji pokok yang diberikan oleh BMT Assyafi'iyah pun disesuaikan dengan masa kerja dan pendidikan maka semakin lama karyawan bekerja maka akan besar kemungkinan untuk naik jabatan dan gaji pun akan naik. Maka dari itu karyawan BMT Assyafi'iyah akan memberikan komitmen afektif dengan diberikan nya berbagai keuntungan dari tunjangan tersebut. Bisa di lihat dari jawaban kuesioner responden bahwa tingkat *Support Work Life Policies* sebesar 63% dari jawaban responden dari yang diharapkan 100% atau berada pada daerah penilaian setuju.

4. Pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 3,346 > t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan kata lain *Reward* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah . Semakin tinggi *Reward* yang diberikan maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan.

Menurut teori Mirkander *reward* adalah manfaat yang muncul dari melakukan tugas, memberikan layanan atau mengeluarkan tanggung jawab. Menurut Aktar *et al* *reward* adalah penghargaan ekstrinsik termasuk pembayaran dasar, pahala yang pantas, dan bonus kinerja dan penghargaan intrinsik termasuk pengakuan, kesempatan belajar, pekerjaan yang menantang dan kemajuan karier

Dalam BMT Assyafi'iyah *reward* diberikan kepada karyawan berupa penghargaan bagi siapa saja karyawan yang disiplin dan berinovatif dan bagi karyawan teladan akan diberikan bonus hal ini diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih giat bekerja. Selain itu juga BMT Assyafi'iyah memberikan bonus bagi siapa saja karyawan yang mampu untuk mengejar target nya dalam bekerja bonus yang diberikan berupa tunjangan kinerja agar para karyawan BMT Assyafi'iyah lebih semangat lagi dalam mencari nasabah untuk nasabah melakukan pembiayaan di BMT tersebut.

Reward yang diberikan setiap tahunnya diharapkan juga untuk meningkatkan komitmen afektif di BMT Assyafi'iyah Kotagajah. Tak lepas dari itu dengan adanya *reward* dalam BMT Assyafi'iyah juga tidak terlepas *punishment* dalam bekerja perlu adanya *punishment*, agar para karyawan disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan, sehingga tujuan karyawan akan tercapai. selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat.

Namun *reward* yang diberikan hanya berupa kejar target dan bagi karyawan yang berinovatif dan hal itu hanya berlaku untuk karyawan – karyawan yang benar – benar berkompten dan rajin seharusnya BMT memberikan penghargaan yang lebih banyak lagi tidak hanya itu dan penghargaan yang didapatkan pun hanya tunjangan kinerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa *reward* sangat penting bagi karyawan, apabila suatu perusahaan dalam memberikan *reward* kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Menurut Levine seperti dikutip dalam Tsai, Chou dan Chen menunjukkan bahwa sebuah organisasi yang membayar upah tinggi tidak hanya akan

menarik kandidat karyawan yang berkualitas tetapi kompeten dan produktif dan dapat membuat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan dengan demikian para karyawan akan berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan ini akan meningkatkan komitmen afektif dari karyawan tersebut. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Digest menetapkan bahwa apa yang perusahaan harus lakukan adalah untuk mengenali dan menghargai karyawan terbaik mereka, karena penurunan tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan yang berbakat sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara *reward* dan komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $5,665 > 2,01174$. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Xu Yongmei dan Jiang Jiankai (2016) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,322 dan nilai sig uji $t \ 0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh *Quality Of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work Life Policies, dan Reward* terhadap **Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,811$, artinya bahwa secara bersama sama *Quality Of Work Life, Career Departement Opportunites, Support Work life Policies, dan Reward* memberikan kontribusi dalam mempengaruhi komitmen afektif sebesar 81,1%, sedangkan sisanya 18,9% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,900. Ini Berarti Bahwa Hubungan Variabel *Quality Of Work Life, Career Departement Opportunites, Support Work life Policies, dan Reward* Dengan Komitmen Afektif (Y) sangat erat.

Secara bersama-sama dijelaskan oleh uji F (simultan) menunjukan F_{hitung} adalah 32.159 dan F_{Tabel} sebesar 3,11. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $32.159 > 2,68$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality Of Work Life, Career Departement Opportunites, Support Work life Policies, dan Reward* jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Satria Wicaksono, Hasry Azalea Bieantri, dan Agustinus Nugroho tentang

“ Pengaruh *Support Work-Life Policies* dan *Reward* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Artotel Surabaya) ” yang menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan *Support Work-Life Policies* dan *Reward* terhadap komitmen afektif karyawan, dengan besarnya angka R^2 adalah 0,696 atau sebesar 69,6%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi bila perusahaan tersebut dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawan. Dengan demikian bahwa semakin tinggi tingkat *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies* dan *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan.

6. Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Career Development Opportunities*, *Support Work Life Policies*, dan *Reward* terhadap Komitmen Afektif dalam persepektif islam

Islam sebagai agama yang universal yang konteks ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu dengan basisnya Al-Qur“an islam juga

mengajarkan kepada umatnya bahwa komitmen harus dinilai. Komitmen akan dapat meningkatkan prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber performance rendah.

Komitmen karyawan dapat di dukung dengan pemberian *quality of work* kepada karyawan yang sesuai dengan standar karena dalam bekerja karyawan juga mempunyai hak – hak yang wajib diberikan oleh BMT yang menaungi nya. Salah satu metode paling umum yang digunakan untuk memperkuat kualitas kehidupan kerja karyawan adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas, dan perusahaan. Islam juga menawarkan sistem sosial yang berkeadilan dan bermartabat. Sistem yang di tawarkan Islam adalah sistem pekerjaan, yang di dalamnya mencakup hubungan atasan dengan bawahan, dan konsep pemberian upah. Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nahl ayat 90 yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

“ Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S An-Nahl:90)

Maksud dari ayat di atas adalah menjelaskan tentang berlaku adil dimana disini adil didalam kegiatan organisasi di BMT Assyafi'iyah dengan memberikan hak yang sama kepada para karyawan dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas, dan perusahaan.

Selain dari *quality of work life, career development opportunities* juga memberikan efek kepada komitmen afektif karyawan, SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keluasan ilmu pengetahuan, fleksibel serta responsif terhadap perkembangan di berbagai bidang, terutama pendidikan. Dengan bekal ilmu pengetahuan tersebut, SDM diharapkan mampu mengantarkan lembaganya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S Shaad ayat 27:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا
فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

“ dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.” (Q.S Shaad:27)

Maksud dari ayat diatas bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan. Karena suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang. Pegawai yang telah dimiliki lembaga keuangan di BMT ssyafi'iyah , harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (training) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh *support work police* dan *reward* dari lembaga keuangan tersebut. Manusia memerlukan suatu tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, yang disebut dengan

mu'amalah. Rasulullah SAW pernah menjabat tangan seorang budak yang bengkok karena kerja keras, lalu menciumnya dan berkata “ inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya.” (HR. Bukhari). tolak ukur pekerjaan dalam islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, maka buruh baik adalah buruh yang meningkatkan kualitas kerjanya. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-An'am ayat 132 yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِلٌ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

“Artinya : dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (Q.S Al-An'am:132)

Maksud dari ayat diatas adalah dalam perspektif islam ada 4 prinsip tentang kebijakan ketenagakerjaan yang harus diberikan sesuai dan seimbang sesuai porsinya untuk memuliakan hak-hak pekerja di antaranya yang pertama kemerdekaan manusia dengan membangun kehidupan yang toleran dan berkeadilan, yang kedua prinsip kemuliaan derajat manusia dimana kemuliaan orang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain mendapatkan jasanya, ketiga keadilan anti-diskriminasi bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan hak yang sama tidak dibeda-bedakan, yang terakhir upah tenaga kerja bahwa upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan dari karyawan.

Dengan terpenuhinya *Quality Of Work Life*, *Career Development Opportunities*, *Support Work Life Policies*, dan *Reward* BMT terhadap karyawan maka akan sangat berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di BMT Assyafi'iyah Kotagajah dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Husnawati (2006), Zin (2004), Fields dan Thacker (2010) menunjukkan bahwa suksesnya impelentasi program kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja.
2. Variabel *career development opportunities* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah dengan nilai signifikansi variabel $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam *career development opportunities* sudah ada dan diaplikasikan dengan baik dalam BMT Assyafi'iyah Kotagajah sehingga menumbuhkan komitmen afektif dalam diri para karyawan.
3. Variabel *support work-life policies* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi variabel $0,001 > 0,05$. Hal ini terbukti berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap responden, bahwa BMT Assyafi'iyah sudah

memenuhi segala bentuk kebijakan yang sangat menguntungkan para karyawan dengan banyaknya tunjangan, bonus, dan waktu kerja yang sudah sesuai dengan standar hal ini yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah

4. *Reward* berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah. Dengan nilai signifikasi $0,002 < 0,05$ Hal ini ini berarti indikator yang terdapat dalam *reward* sudah ada dan diaplikasikan dengan baik dalam BMT Assyafi'iyah Kotagajah sehingga menumbuhkan komitmen afektif dalam diri para karyawan
5. Berdasarkan hasil pengujian bahwa, variabel *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai F_{hitung} adalah 32.159 dan F_{tabel} sebesar 3,11. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $32.159 > 2,68$. Ini berarti bahwa hubungan variabel *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* dengan Komitmen Afektif (Y) sangat erat dan berhubungan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Agar ditingkatkan lagi kualitas kehidupan kerja di BMT Assyafi'iyah dengan lebih memberikan kebebasan karyawan untuk menyampaikan

keluh kesah mereka, meningkatkan pelatihan pelatihan untuk semua karyawan untuk menunjang *skill* mereka, lebih banyak memberikan kesempatan karyawan-karyawan yang disiplin untuk diberikan penghargaan yang bersifat individual, dan lebih memperbanyak lagi bentuk dari penghargaan untuk para karyawan, dan tetap mempertahankan tunjangan-tunjangan dan lebih ditingkatkan lagi agar tingkat komitmen afektif karyawan pun semakin tinggi.

2. Bagi Karyawan

- a. Selalu berusaha yang terbaik, jujur dan bertanggungjawab pada tugas perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, karena perusahaan sudah memberikan segala fasilitas yang menguntungkan untuk karyawan dan untuk lebih meningkatkan komitmen afektif pada BMT Assyafi'iyah Kotagajah.
- b. Bersikap terbuka kepada perusahaan dari hasil yang dinilai kurang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan kemudian untuk disampaikan kepada perusahaan agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi.

3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan gambaran atau wawasan mengenai *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward* dengan Komitmen Afektif dapat memberikan pengetahuan bahwa *Quality Of Work Life*, *Career Departement Opportunites*, *Support Work life Policies*, dan *Reward*

merupakan alat yang sangat berperan dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan BMT Assyafi'iyah kotagajah yang sudah cukup baik agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Kementrian Agama RI, 2014, Al-Quran, Tajwid dan Terjemah, Solo. Abyan

Buku

Abdurrahmat,2009, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.PT Rinika Cipta

Soemitra Andri,2010, *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*, Jakarta.Kencana, Cet ke-2

Yusuf Burhanuddin,2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta.PT RajaGrafindo

Sunyoto Danang,2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta.Caps

Departemen Pendidikan Nasional, 2009, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-2*, Jakarta.Balai Pustaka

Suharsini Arikunto,2010, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* ,Jakarta. PT Rinek Cipta

Ghozali Imam ,2010,*Aplikasi Analisis Multi variete dengan program IBM SPSS 23*.Semarang.Universitas Diponegoro

Hasan Iqbal, 2008, *Analisia Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta.Bumi Aksara

Kasmir, 2000, *Manajemen Perbankan*, Jakarta. PT RajaGrafindo

Margono, 2004, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Bandung. Rineka Cipta

Ridwan Muhammad, 2004, *Manajemen Baitul maal wa Tamwil*, Yogyakarta: UII press

Manullang Muhammad, 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cet-19, Jakarta. Ghalia Indonesia

Mondy Wayne, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga

Martono Nanang, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif (analisis Isi dan Analisis data Skunder)*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Nurul Oktina, 2009, *Kamus Ekonomi*, Surakarta, Cetakan Pertama Pt Aksara Sinergi Medi

Pabundu Tika, 2006, *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta. Bumi Aksara

Anwar Prabu, 2005, *Msdm Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosda Karya Offset

Robbins, Stephen, 2006, *Manajemen*, Jakarta. Erlangga

_____. Stephen, 2001, *Prilaku Organisasi*, Jakarta. Gramedia

Sunarto Ridwan, 2013, *Pengantar Statistika*, Bandung. Alfabeta

Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta.RajaGrafindoPersada

Sadili Samsudin,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Stia

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta

Sutrisno Hadi, 2002, *Metode Reseacrch*, Yogyakarta, ANDI

T. Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE Yogyakarta

Wilson Bangun, 2012 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta, Erlangga

Wiratna Sujarweni, 2015 ,*Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta. RajaGrafindoPersada

Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, 2014, *Islamic Human Capital Management*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

Jurnal :

Adstomi Jagustanus, Listiana Sri Mulatsih, Yuhelmi , “ *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Bank N;2014agari Kantor Pusat*”, (University Of Bung Hatta:Padang:2014)

Angkasa Duta Sisna ,Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, " *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawanm(Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri)*" (Universitas Brawijaya:Malang:2014) Vol. 15 No. 1

Ari Husnawati, " *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*" (Universitas Diponegoro:Semarang:2006) Thesis Magister Manajemen

Arviana Fitri Kusumastuti, Harlina Nurtjahjanti, " *Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang*", (Universitas Diponegoro:Semarang:2013), Volume 10 Nomor 1

Astrianditya Januar Ristanti,Fereshti Nurdiana Dihan, " *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap*", (UII Yogyakarta:Yogyakarta:2016), Volume 5 Nomor 1

Damingun," *Kinerja dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam* ",(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah:Samarinda)

Dwi Novianto, " *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna*", Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.4, No.6, (Juni 2015),

Eka Danta Jaya Ginting, " *Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir Dengan Kompetisi Kerja*" , (Universitas Sumatera Utara:Medan:2003)

Eko Adi Siswanto dan Ahyar Yuniawan, *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja*

Sebagai Variabel Intervening ,(Universitas Diponegoro:Semarang:2012),
Volume 1 Nomor 2

Elais Retnowati, *Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender*, (Universitas Negeri Jakarta:Jakarta:2001) Thesis Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan SDM

Fatchur rochman, 2011, *Pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bangunan kota mataram)*, (Universitas Brawijaya:Malang),Volume 101 nomor 1

Free Dirga Dwatra, *Peran Struktur Anchor sebagai moderator terhadap hubungan Quality Of Work Life (QWL) dengan komitmen afektif*, Universitas Gadjah Mada, Thesis, 2016

Hady Sutjipto, *“Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan”* ,(Universitas Islam Bandung:Bandung:2003), Volume 19 No. 4

Liyu Zhao, Jingchao Zhao, “ *A Framework of Research and Practice: Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions* “,(University of Technology :South China:2017)

Mamik Eko Supatmi Umar Nimran ,Hamidah Nayati Utami , “*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*”,(Universitas Brawijaya:Malang:2016), V olume 7 No 1

Musa Djamaludin “ *Pengaruh Komitmen Organisasional,Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur* “ (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya:Surabaya:2009) Volume 5 Nomor 2

Nuriza Angelia, “ *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara,*” (Universitas Ahmad Dahlan:Yogyakarta:2016)

Novitha Dewi Masithoh, “*Analisis Normatif Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*”, (Dosen Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo : Semarang: 2014), Vol. 5, Edisi 2

Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg Dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 39 No.1

Rini Hayati Lubis, “ *Peranan Baitul Mal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatra Utara*”, (Dosen FEBI IAIN: Padangsidempuan:2015), Vol. 3, No.2, Juli- Desember 2015

Rita Andini, 2006 *,Analisis Pengaruh Kepuasan Gai, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Terhadap Turninterior,* (Manajemen:Thesis)

Rohadi Widodo, “ *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Karyawan Outsourcing*” (Universitas Diponegoro:Semarang:2010) Thesis Magister Manajemen

Ryan Vitaly Oroh, S.L.H. Joyce Lapien, Merinda Pandowo, "*Comparative Analysis Of Reward And Employee Performance Based On Gender At Central Bank Of Bank Sulut*", (University of Sam Ratulangi:Manado:2014) Vol.2 No.1

Sara Indileni Hamukwaya, Rashad Yazdanifard, "*How a Proper Performance Related Reward System Can Contribute to Work Performance Excellence*", (Limkokwing University of Creative Technology:Malaysia:2014)

Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu, *"Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja"*, (Universitas Kristen Petra:Surabaya:2012),Vol.14 No. 2

Silfia Febrianti, 2014, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*, (Universitas Briwijaya:Malang:2014), Vol. 12 No

Sonang Sitohang, 2007, “ *pengaruh quality of work life terhadap produktifitas kerja karyawan (studi kasus balai pelayanan tekhnis industri kulit di magetan)*, (Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia:Surabaya:2007), Vol.11 No 1

Strianditya Januar Ristanti, *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero Cilacap* (UII Yogyakarta:Yogyakarta:2016), Volume 5 Nomor 1

Umi Anugerah Izzati, Fendy Suhariadi, Cholichul Hadi, “*Personality Trait as Predictor of Affective Commitment*” ,(Airlangga University,:Surabaya:2015)

Windi Aprilia Muty, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*” (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi:Surabaya) Volume 2, No. 2

Xu Yongmei¹, Jiang Jiankai², “*Empirical Research on Relationship of Caddies’ Reward Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*”, (Management School, Jinan University:China:2015)

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Kementrian Agama RI, 2014, Al-Quran, Tajwid dan Terjemah, Solo. Abyan

Buku

Abdurrahmat,2009, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.PT Rinika Cipta

Soemitra Andri,2010, *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*, Jakarta.Kencana, Cet ke-2

Yusuf Burhanuddin,2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta.PT RajaGrafindo

Sunyoto Danang,2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta.Caps

Departemen Pendidikan Nasional, 2009, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-2*, Jakarta.Balai Pustaka

Suharsini Arikunto,2010, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* ,Jakarta. PT Rinek Cipta

Ghozali Imam ,2010,*Aplikasi Analisis Multi variete dengan program IBM SPSS 23*.Semarang.Universitas Diponegoro

Hasan Iqbal, 2008, *Analisia Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta.Bumi Aksara

Kasmir, 2000, *Manajemen Perbankan*, Jakarta. PT RajaGrafindo

Margono, 2004, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Bandung. Rineka Cipta

Ridwan Muhammad, 2004, *Manajemen Baitul maal wa Tamwil*, Yogyakarta: UII press

Manullang Muhammad, 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cet-19, Jakarta. Ghalia Indonesia

Mondy Wayne, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga

Martono Nanang, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif (analisis Isi dan Analisis data Skunder)*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Nurul Oktina, 2009, *Kamus Ekonomi*, Surakarta, Cetakan Pertama Pt Aksara Sinergi Medi

Pabundu Tika, 2006, *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta. Bumi Aksara

Anwar Prabu, 2005, *Msdm Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosda Karya Offset

Robbins, Stephen, 2006, *Manajemen*, Jakarta. Erlangga

_____. Stephen, 2001, *Prilaku Organisasi*, Jakarta. Gramedia

Sunarto Ridwan, 2013, *Pengantar Statistika*, Bandung. Alfabeta

Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta.RajaGrafindoPersada

Sadili Samsudin,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Stia

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta

Sutrisno Hadi, 2002, *Metode Reseacrch*, Yogyakarta, ANDI

T. Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE Yogyakarta

Wilson Bangun, 2012 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta, Erlangga

Wiratna Sujarweni, 2015 ,*Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta. RajaGrafindoPersada

Veithzal Rivai, Salim Basalamah Dkk, 2014, *Islamic Human Capital Management*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

Jurnal :

Adstomi Jagustanus, Listiana Sri Mulatsih, Yuhelmi , “ *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Bank N;2014agari Kantor Pusat*”, (University Of Bung Hatta:Padang:2014)

Angkasa Duta Sisna ,Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, " *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawanm(Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri)*" (Universitas Brawijaya:Malang:2014) Vol. 15 No. 1

Ari Husnawati, " *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*" (Universitas Diponegoro:Semarang:2006) Thesis Magister Manajemen

Arviana Fitri Kusumastuti, Harlina Nurtjahjanti, " *Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang*", (Universitas Diponegoro:Semarang:2013), Volume 10 Nomor 1

Astrianditya Januar Ristanti,Fereshti Nurdiana Dihan, " *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap*", (UII Yogyakarta:Yogyakarta:2016), Volume 5 Nomor 1

Damingun," *Kinerja dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam* ",(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah:Samarinda)

Dwi Novianto, " *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna*", Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.4, No.6, (Juni 2015),

Eka Danta Jaya Ginting, " *Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir Dengan Kompetisi Kerja*" , (Universitas Sumatera Utara:Medan:2003)

Eko Adi Siswanto dan Ahyar Yuniawan, *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja*

Sebagai Variabel Intervening ,(Universitas Diponegoro:Semarang:2012),
Volume 1 Nomor 2

Elais Retnowati, *Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender*, (Universitas Negeri Jakarta:Jakarta:2001) Thesis Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan SDM

Fatchur rochman, 2011, *Pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bangunan kota mataram)*, (Universitas Brawijaya:Malang),Volume 101 nomor 1

Free Dirga Dwatra, *Peran Struktur Anchor sebagai moderator terhadap hubungan Quality Of Work Life (QWL) dengan komitmen afektif*, Universitas Gadjah Mada, Thesis, 2016

Hady Sutjipto, *“Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan”* ,(Universitas Islam Bandung:Bandung:2003), Volume 19 No. 4

Liyu Zhao, Jingchao Zhao, “ *A Framework of Research and Practice: Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions* “,(University of Technology :South China:2017)

Mamik Eko Supatmi Umar Nimran ,Hamidah Nayati Utami , “*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*”,(Universitas Brawijaya:Malang:2016), Volume 7 No 1

Musa Djamaludin “ *Pengaruh Komitmen Organisasional,Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur* “ (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya:Surabaya:2009) Volume 5 Nomor 2

Nuriza Angelia, “ *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara,*” (Universitas Ahmad Dahlan:Yogyakarta:2016)

Novitha Dewi Masithoh, “*Analisis Normatif Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*”, (Dosen Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo : Semarang: 2014), Vol. 5, Edisi 2

Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg Dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 39 No.1

Rini Hayati Lubis, “ *Peranan Baitul Mal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatra Utara*”, (Dosen FEBI IAIN: Padangsidempuan:2015), Vol. 3, No.2, Juli- Desember 2015

Rita Andini, 2006 *,Analisis Pengaruh Kepuasan Gai, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Terhadap Turninterior,* (Manajemen:Thesis)

Rohadi Widodo, “ *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Karyawan Outsourcing*” (Universitas Diponegoro:Semarang:2010) Thesis Magister Manajemen

Ryan Vitaly Oroh, S.L.H. Joyce Lapian, Merinda Pandowo, "*Comparative Analysis Of Reward And Employee Performance Based On Gender At Central Bank Of Bank Sulut*", (University of Sam Ratulangi:Manado:2014) Vol.2 No.1

Sara Indileni Hamukwaya, Rashad Yazdanifard, "*How a Proper Performance Related Reward System Can Contribute to Work Performance Excellence*", (Limkokwing University of Creative Technology:Malaysia:2014)

Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu, *"Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja"*, (Universitas Kristen Petra:Surabaya:2012),Vol.14 No. 2

Silfia Febrianti, 2014, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)* ,(Universitas Briwijaya:Malang:2014), Vol. 12 No

Sonang Sitohang, 2007, “ *pengaruh quality of work life terhadap produktifitas kerja karyawan (studi kasus balai pelayanan tekhnis industri kulit di magetan)*, (Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia:Surabaya:2007), Vol.11 No 1

Strianditya Januar Ristanti, *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero Cilacap* (UII Yogyakarta:Yogyakarta:2016), Volume 5 Nomor 1

Umi Anugerah Izzati, Fendy Suhariadi, Cholichul Hadi, “*Personality Trait as Predictor of Affective Commitment*” ,(Airlangga University,:Surabaya:2015)

Windi Aprilia Muty, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*” (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi:Surabaya) Volume 2, No. 2

Xu Yongmei¹, Jiang Jiankai², "*Empirical Research on Relationship of Caddies' Reward Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*", (Management School, Jinan University:China:2015)